फरीदाबाद

मजदूर समाचार

पुस्तिका सात

अगस्त 2020

जनवरी 2014 से दिसम्बर 2014

सम्भव है
कुछ प्रस्थान बिन्दु मिलें।

सहयोग : पाँच–दस–बीस रुपये।

जनवरी 2014

हम चाहते हैं आराम आदमी

आज हम पूरे भरोसे के साथ कह सकते हैं कि सात अरब लोगों में एक अस्थिरता है। एक संकट-पूर्ण अचम्भा उससे जुड़ा हुआ है। इतनी अधिक धन-सम्पदा का जो उत्पादन हो रहा है, वो जाता कहाँ है ? उसमें से आम जीवन में इतना कम क्यों आता है?

अभी तक इस अस्थिरता को कुछ स्थिरता देने के लिये एक तर्क दिया जाता रहा है : हम जो पैदा करेंगे, उसका एक मामूली हिस्सा वेतन के रूप में हमें सीधा-सीधा मिलेगा, और बाकी कम्पनी तथा सरकार लेंगी जो कि घूम-फिर कर हमारे पास ही आयेगा। यह हमारे पास लौट कर आयेगा सड़क, बिजली, स्कूल, पानी, अस्पताल, रेल, पार्क, कूड़ेदान, लाइब्रेरी, नाट्यशाला, सिनेमाघर, कम्युनिटी सेन्टर, उद्यान, खेल मैदान, थाना, स्टेडियम, नई तकनीक, प्रशिक्षण संस्थान, महाविद्यालय, विश्वविद्यालय, अनुसंधान केन्द्र आदि के रूप में।

इस तर्क की वैधता में बड़ी-बड़ी दरारें आ चुकी हैं। इन दरारों को समझाने के लिये एक और तर्क उभरा है : ये दरारें भ्रष्ट एवं कुटिल या फिर लापरवाह व्यक्तियों की वजह से हैं। इस दलील ने भ्रष्ट व कुटिल व्यक्तियों को हटाने और ईमानदार व्यक्तियों को शासन की बागडोर सौंपने के दबाव उत्पन्न किये हैं।

यह सामाजिक दबाव एक आशा लिये है कि भ्रष्ट और कुटिल लोग जिस धन को राह में ही लूट लेते हैं, या फिर विनाश-कार्यों में लगा देते हैं, उसे ईमानदार शासक व अधिकारी सामाजिक कार्यों में वापस ले आयेंगे।

इस आशा को औद्योगिक क्षेत्रों में टटोलें तो ऐसे कुछ बदलाव दिखने की उम्मीद करेंगे :

– न्यूनतम वेतन में अच्छी-खासी वृद्धि तत्काल देखने को मिलेगी।

– सब वरकरों को न्यूनतम वेतन से कुछ अधिक ही दिया जाने लगेगा।

– श्रम विभाग रिश्वत लेना बन्द कर, अपने कर्तव्यों का सख्ती से पालन करेगा।

– आठ घण्टे काम और साप्ताहिक अवकाश फिर से सामान्य बात हो जायेगी।

– ओवर टाइम अगर करवाया जायेगा तो दुगुनी दर से भुगतान किया जायेगा।

– फैक्ट्री में प्रवेश करते ही वरकर पर ई.एस.आई. तथा पी.एफ. के प्रावधान लागू हो जायेंगे।

ये मोटा-मोटी बातें तो होनी ही चाहियें। बाकी रही सुरक्षा, एक्सीडेन्ट मुआवजा आदि, वे तो उपरोक्त के संग आयेंगे ही।

अपनी थकान चुनने की आजादी

हम पूरे भरोसे के साथ कह सकते हैं कि सात अरब लोगों में एक अस्थिरता है। यह अस्थिरता रस-पूर्ण जीवन की इच्छाओं से प्रेरित है। यह एक रचनात्मक अचम्भे की अभिव्यक्ति है।

इस से उभरते दैनिक प्रयोग कुछ इस प्रकार के हैं :

– अपनी क्षमताओं को खोजने, जाँचने, विस्तार व गति प्रदान करने के लिये पर्याप्त समय पाना।

– नये रिश्तों की कल्पना करना, खोज करना, नये सम्बन्धों के प्रयोग करना, रिश्तों-सम्बन्धों में गहनता और व्यापकता के लिये बहुत समय होना।

– प्रकृति को नये सिरे से देखने, सोचने, अनुभव करने के लिये भरमार समय पाना।

– नई तकनीकों के आविष्कार में खो जाने के लिये खूब समय का होना।

– रात-भर नाचते-गाते थक कर चूर हो जाने के लिये सुबह उठने की चिन्ता से मुक्त समय पाना।

– जुनूनी रचना के लिये समय ही समय।

– ब्रह्माण्ड में लीन हो, समय के पार निकल जाने के लिये समय का होना।

आज वह समय है जिसने शासकों के ''आराम हराम है'' को पलट कर आराम को हम मनुष्यों की कार्य-सूचि पर ला दिया है। उत्पादन की थकान हानिकारक तो रही ही है, आज अनावश्यक भी हो गई है। आज सात अरब लोग अनगिनत इशारों, भिन्न-भिन्न रूपों और जुबानों में व्यक्त कर रहे हैं : आओ, जीवन रचना आराम और थकान की नई सोच से आरम्भ करें।■

मैनपावर सर्विसेज

प्रोम्पट सेक्युरिटी सर्विसेज वरकर : ''फरीदाबाद, गुड़गाँव, दिल्ली, अलवर में 50 फैक्ट्रियों को हैल्पर, सफाईकर्मी, सी एन सी ऑपरेटर, फिटर, वैल्डर, इलेक्ट्रीशियन सप्लाई करने के संग गार्ड भी उपलब्ध करवाती कम्पनी का कार्यालय बी-361, पहली मंजिल, नेहरू ग्राउण्ड, एन आई टी फरीदाबाद में है। पंजीकृत कार्यालय दिल्ली में पटपड़गंज में है जहाँ बस डाक आती है जिसे फरीदाबाद भेज देते हैं। यह कम्पनी 1985-86 से कार्यरत है पर अप्रैल 2009 से ***परनामी सेक्युरिटी एण्ड मैनपावर सर्विसेज*** की एक यूनिट के तौर पर रजिस्ट्रेशन हुआ है। आई एम टी मानेसर में हाईलैक्स, एडविक, मैग्नेटिक मारेल्ली, आदि में; गुड़गाँव में रघुबीर मशीनरी, स्पन माइक्रो प्रोसेसिंग, गैब्रियल, फ्रन्टीयर टैक्नोलॉजी, डोमिनेन्ट ऑफसैट प्रैस आदि में; ओखला में स्टर्लिंग, डेला फौकेट, स्टैन्डर्ड इलेक्ट्रोप्लेटिंग आदि में थे; फरीदाबाद में गैलियम, मुकुन्द, विकास स्ट्रीप्स, के. आर. रबराइट, कल्पना फोरजिंग, ग्लोबल ऑटो, भारत फोम उद्योग, एस के कार्बन आदि फैक्ट्रियों में प्रोम्पट सर्विसेज के जरिये रखे मजदूर काम करते हैं। कानून अनुसार सवेतन छुट्टी तथा बोनस फरीदाबद व दिल्ली स्थित मुकुन्द लिमिटेड और मानेसर स्थित हाईलैक्स में काम कर रहों को ही मिलते हैं, बाकी किसी फैक्ट्री में नहीं। ग्रेच्युटी प्रोम्पट द्वारा सप्लाई किये किसी मजदूर की नहीं है। क्लायन्ट से मजदूर का न्यूनतम वेतन, 5-10% सर्विस चार्ज, ई.एस.आई. के 4.75%, पी.एफ. के 13.61%, लेबर वैलफेयर फण्ड के 20 रुपये लेते हैं। ई.एस.आई, पी.एफ. की राशि, लेबर वैलफेयर फण्ड के 10 रुपये मजदूर की तनखा से भी काटे जाते हैं। जुलाई 2009 तक आधे मजदूरों की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. जमा करते थे और अब भी दस प्रतिशत की जमा नहीं करते। लेबर वैलफेयर फण्ड की एक तिहाई राशि ही प्रोम्पट कम्पनी जमा करती है। मई 1999 से जुलाई 2009 के दौरान 1, 32, 26, 476, रुपये पी.एफ. के जमा नहीं किये। इसी दौरान के ई.एस.आई. के 49, 14, 517 रुपये जमा नहीं किये। क्लायन्टों की सन्तुष्टि के लिये ई.एस.आई व पी.एफ. के फर्जी चालान उन्हें बिल के साथ भेज देते हैं। नौकरी छोड़ने पर मजदूर को फण्ड के बहुत कम पैसे मिलते हैं तब कह देते हैं कि जहाँ ड्युटी करते थे उस कम्पनी ने जमा नहीं किये। प्रोम्पट द्वारा सप्लाई मजदूर 700-800 हैं और गार्ड 100 से 250 होते रहते हैं। गार्डों में 25 की ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं, 50 की सिर्फ ई.एस. आई. है, और बाकी गार्डों की न ई.एस.आई., न पी.एफ.। गार्डों को सरकारों द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं देते। प्रतिदिन 12 घण्टे ड्युटी पर 30 दिन के गार्ड को 5500-7000 रुपये देते हैं।''■

फैक्ट्रियों में रिसावों की एक झलक

ऋचा मजदूर : '' 193 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में प्रोडक्शन (सिलाई) होती है, कटिंग बाहर से आती है और फिनिशिंग बाहर (प्लॉट 192 में) होती है। एक लाइन में 40 सिलाई मशीन हैं और पहली मंजिल की चार लाइनों पर सुबह 9 से रात 10 बजे तथा दूसरी मंजिल की चार लाइनों पर सुबह साढे नो से रात सवा दस की शिफ्ट है। हर शनिवार को रात 12 बजे तक काम। कोई ठेकेदार नहीं है – सब मजदूर कम्पनी ने स्वयं भर्ती किये हैं। पीस रेट नहीं है – सब तनखा पर हैं। ई.एस.आई. व पी. एफ. हैं। प्रतिदिन के दो घण्टे के ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से और बाकी के ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। शनिवार रात 12 बजे तक काम के लिये रोटी के पैसे मजदूरों को नहीं देते – स्टाफ खा जाता है। जिस ओवर टाइम को दिखाते हैं उसमें गड़बड़ करते हैं, 5-10 घण्टे उड़ा देते हैं। नवम्बर की पे-स्लिप 4 दिसम्बर को बँटी तब दोनों मंजिलों के मजदूर एकत्र हो कर परसनल विभाग पहुँचे। बारह-सवा बारह बजे अन्दर और बाहर मजदूर ही मजदूर। एच आर विभाग वालों की पिटाई शुरू होने ही वाली थी कि प्रोडक्शन इन्चार्ज और प्रोडक्शन मैनेजर भागते हुये पहुँचे। नई पे-स्लिप बनाई गई।''

किरण उद्योग श्रमिक : '' प्लॉट 14 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में नवम्बर आरम्भ में प्रेशर डाइकास्टिंग विभाग में छत पर सरकी चद्दर को ठीक करने साहबों ने एक मजदूर को ऊपर चढाया। वह लड़का 30 फुट ऊँचाई से नीचे लौहा-लंगड़ पर गिरा। यहाँ ई.एस.आई. अस्पताल ले गये। वहाँ से गुड़गाँव भेजा। तीसरे दिन मृत्यु। वह मजदूर ठेकेदार के जरिये रखा गया था, कम्पनी ने उसके परिवार की कोई सहायता नहीं की। हम 150 मजदूरों ने 50-100 रुपये करके मृत मजदूर के परिवार को दिये। तीन महीने पहले एक सी एन सी मशीन पर टूल एक मजदूर के हाथ के आर-पार हुआ। घायल मजदूर ई.एस.आई. अस्पताल में एक महीने भर्ती रहा और फिर नौकरी छोड़ गया। फैक्ट्री में सब को पता था कि वह मशीन कभी-कभी अपने आप चल पड़ती है.....उसे सुधारे बिना अब भी मजदूर उस पर लगा रहे हैं।''

मुँजाल किरियु वरकर : ''प्लॉट 192 सैक्टर-4, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में ए व बी शिफ्ट मजदूर 18 दिसम्बर को कम्पनी के खिलाफ फैक्ट्री के अन्दर 2 बजे बैठ गये। करीब 500 पुलिसवालों ने जबरन मजदूरों को फैक्ट्री के बाहर किया। पुलिस ने रात 9 बजे तक मजदूरों को फैक्ट्री से निकाल दिया था। कम्पनी न्यायालय से 100 मीटर दूर वाला स्टे ले आई .....''

ऑटोफिट मजदूरों से चर्चा

धारूहेड़ा में हीरो मोटरसाइकिल फैक्ट्री के पीछे स्थित ऑटोफिट फैक्ट्री के 95 स्थाई मजदूर, 20 ट्रेनी, और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 298 मजदूर 9 दिसम्बर 2013 से फैक्ट्री के बाहर बैठे हैं। इन मजदूरों से 15 दिसम्बर को धारूहेड़ा में और 24 दिसम्बर को फोन पर बातचीत हुई।

ऑटोफिट कम्पनी की गुड़गाँव, हरिद्वार, और आई एम टी मानेसर में भी फैक्ट्रियाँ हैं। धारूहेड़ा फैक्ट्री में ***हीरो*** मोटरसाइकिलों के 14 हजार पहिये प्रतिदिन असेम्बल किये जाने के संग-संग ***हीरो, एस्कोर्ट्स, जे सी बी*** वाहनों की सीटें भी बनाई जाती हैं।

स्थाई मजदूरों ने अप्रैल में माँग-पत्र दिया तब 3 साल पहले के 3300 रुपये की जगह कम्पनी ने 2700 रुपये की बात की। मजदूर एक यूनियन से मिले और सितम्बर में स्थाई मजदूरों की यूनियन का पंजीकरण हुआ। स्थाई मजदूरों के संग ट्रेनी और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर भी जुड़े। वर्षों से काम कर रहे टेम्परेरी मजदूरों को स्थाई करने और इस दौरान उनकी तनखा बढाने की बातें भी 7 दिसम्बर को मैनेजमेन्ट से समझौता वार्ता में उठी। यूनियन के दायरे को तोड़ता स्थाई और अस्थाई मजदूरों का जोड़ ऑटोफिट फैक्ट्री में वास्तविक मजदूर संगठन को उभार रहा था। खतरे को भाँप कर कम्पनी ने 9 दिसम्बर को 17 स्थाई मजदूरों को सस्पैण्ड किया तो कोई मजदूर फैक्ट्री में नहीं गया। मैनेजमेन्ट ने इसे गैर-कानूनी हड़ताल कहा और यूनियन ने इसे गैर-कानूनी तालाबन्दी कहा। दो जीपों और एक बड़ी बस में पुलिस फैक्ट्री पर। न्यायालय से मजदूरों को गेट से 300 मीटर दूर रखने का आदेश कम्पनी ले आई। नई भर्ती। एक सौ के करीब नये वरकरों, दो स्थाई मजदूरों और स्टाफ के लोगों के जरिये फैक्ट्री में उत्पादन जारी।

यूनियन श्रम विभाग गई पर कोई ठोस परिणाम नहीं। यूनियन ने डी. सी. से नई भर्ती रोकने का अनुरोध किया जो अनसुना रहा। सब ट्रेड यूनियनों ने 19 दिसम्बर को गुड़गाँव में मीटिंग कर श्रम आयुक्त से हस्तक्षेप की अपील की जो कि अनसुनी रही। तब यूनियनों के लीडरों ने 23 दिसम्बर को ऑटोफिट मजदूरों के साथ फैक्ट्री गेट पर प्रदर्शन किया और भाषण दिये।

धारूहेड़ा में ऑटोफिट फैक्ट्री के मजदूर जिन स्थितियों से गुजर रहे हैं वैसे हालात से मजदूर कई बार गुजरे हैं। फैक्ट्री गेट पर अथवा उससे कुछ दूरी पर बैठे रहना, श्रम विभाग में तारीखें, डी.सी. को-विधायक को-मंत्री को ज्ञापन, दस-बीस दिन में प्रदर्शन-मीटिंग और नेताओं के भाषण..... यह सब मिल कर उस राह का निर्माण करते हैं जो कि मजदूरों को थकाने की, हताश करने की, तोड़ने की राह है।

मजदूरों की ताकत अन्य मजदूर हैं। धारूहेड़ा के मजदूरों के गुड़गाँव, मानेसर, हरिद्वार के ऑटोफिट मजदूरों से सम्पर्क और तालमेल उन्हें नई ऊर्जा प्रदान करेंगे। हीरो फैक्ट्री से ऑटोफिट फैक्ट्री का उत्पादन सम्बन्ध है जिसे मजदूरों के बीच में सम्बन्ध बनाना मैनेजमेन्ट को पीछे हटाने में सक्षम है। धारूहेड़ा में ***रीको*** तथा ***ओमैक्स*** और फरीदाबाद में एस्कोर्ट्स एवं जे सी बी फैक्ट्रियों के मजदूरों से सम्बन्ध (लीडरों की बजाय मजदूरों से सम्बन्ध) ऑटोफिट मजदूरों के हाथों में एक कारगर औजार होगा। हीरो को सीट सप्लाई करती मानेसर स्थित ***मीनाक्षी*** फैक्ट्री के मजदूरों से सम्पर्क हीरो और ऑटोफिट पर दबाव बढायेगा।■

सन्धार ऑटोमोटिव्ज

मजदूरों के बीच विश्व-व्यापी तालमेलों की अनिवार्य आवश्यकता को उभारता एक पर्चा विचारणीय है। '' सन्धार ऑटोमोटिव्स (भारत) के कुछ मजदूरों की ओर से'' शीर्षक वाला पर्चा कम्पनी की चेन्नई, पुणे, धुमसपुर (गुड़गाँव), आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्रियों के मजदूरों में बँटने के संग-संग, अनुवाद हो कर पोलैण्ड तथा स्पेन स्थित सन्धार कम्पनी की फैक्ट्रियों में भी बँटा है। इन्टरनेट पर सम्पर्क के लिये पता है: <workers.at.sandhar@gmail.com> । पर्चे की कुछ बातें हम यहाँ संक्षेप में दे रहे हैं।

दुनिया के कई देशों में सन्धार कम्पनी के कारखाने हैं जहाँ वाहनों के हिस्से-पुर्जे बनते हैं। चेन्नई फैक्ट्री में ***एम आर एफ*** से टायर, ***बेम्ब्रो*** से ब्रेक, ***एक्सेल*** से रिम आते हैं और जोड़ कर ***रॉयल एनफील्ड*** मोटरसाइकिल फैक्ट्री को भेजे जाते हैं। पुणे फैक्ट्री में ***जनरल मोटर्स*** वाहनों के दरवाजों के ताले तैयार किये जाते हैं। धुमसपुर (गुड़गाँव) फैक्ट्री में ***हीरो*** मोटरसाइकिलों, ***होण्डा*** कारों और अन्य वाहनों के आईनों के संग-संग वाहनों के कई हिस्से बनते हैं। आई एम टी मानेसर फैक्ट्री में ***मारुति सुजुकी*** के पार्ट्स तैयार किये जाते हैं। ***सत्यम ऑटो, ओमैक्स*** आदि मारुति सुजुकी वेन्डर सन्धार फैक्ट्रियों से जुड़े हैं।

कितना कुछ हो रहा है के उदाहरणों से ''कुछ हो नहीं सकता'' का खण्डन करते हुये पर्चा सन् 2006 में ***हीरो होण्डा*** की गुड़गाँव फैक्ट्री में और फिर उसी वर्ष आई एम टी मानेसर में ***होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर*** फैक्ट्री में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के कदमों की चर्चा करता है। गुड़गाँव में ***डेल्फी*** फैक्ट्री में 2007 में, धारूहेड़ा में ***हीरो होण्डा*** फैक्ट्री में 2008 में, पुणे में ***बॉश*** फैक्ट्री में 2009 में, आई एम टी मानेसर में ***नपिनो ऑटो*** फैक्ट्री में 2010 में, और ***मारुति सुजुकी*** मानेसर फैक्ट्री में 2011-2012 में मजदूर हलचलों का जिक्र पर्चे में है। .....

फरवरी 2014

फोन किया, पोस्ट कार्ड डाले

दिल्ली सरकार के श्रम आयुक्त को फोन किया। मजदूर बोल रहा हूँ बताने पर थोड़ी देर हाँ-हाँ कर साहब ने फोन काट दिया।

मैंने 10 जनवरी को छुट्टी की थी। उस दिन मैं दिल्ली सचिवालय भी गया। मुख्य मन्त्री के नाम पत्र रिसीव करने को अधिकारी को दिया तो उसने पत्र पढ़ा और फिर बोला कि 120 मजदूरों के हस्ताक्षर चाहियें तब पत्र की पावती देंगे। मैंने दस्तखत करने पर नौकरी से निकाल दिये जाने की बात कही तो अधिकारी ने कहा कि एक का नाम दो। हस्ताक्षर कर दिया तो अधिकारी बोला कि पूरा पता भी लिखो। पते पर एतराज करते हुये मैंने गुण्डागर्दी की बात बताई तो अधिकारी बोला कि सरकारी काम ऐसे नहीं होता। तब मैंने मुख्य मन्त्री के पास जाने की बात की तो अधिकारी झल्ला गया और बोला कि बात झूठ हो सकती है इसलिये पता जरूरी है ताकि जाँच कर सरकार आपको बताये। मैंने कहा कि मुझे नहीं, कम्पनी डायरेक्टर को बताओ.... पर अधिकारी ने पत्र रिसीव नहीं किया।

दुबारा फोन किया। साहब बोले कि मेरी बात सुन ली है। मेरे यह कहने पर कि आपने कम्पनी का प्लॉट नम्बर तो पूछा ही नहीं, उन्होंने कहा बताइये। मैंने फैक्ट्री का पूरा पता बताया। तब साहब बोले कि लिखित में दो तब कार्रवाई करूँगा। ऐसे में नौकरी को खतरा बताया तो साहब बोले कि कुछ तो कुर्बानी देनी पड़ती है। नाम नहीं बताना चाहता कहा तो साहब बोले कि एक बार मिल लो और उप श्रमायुक्त से भी मिलो। तब मैंने उन्हें पोस्ट कार्ड द्वारा शिकायत की बात बताई। श्रम विभाग से जाँचवाले फैक्ट्री आते हैं, कुछ हल्ला होता है, पर फैक्ट्री में दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन नहीं दिया जाता। तब श्रमायुक्त बोले कि ठीक है, कार्रवाई करूँगा।

कई प्रयास के बाद पुष्प विहार में बैठते उप श्रमायुक्त ने फोन उठाया। उन्हें अपनी बात बताई तो बोले कि लिख कर दो। नाम देने पर दिक्कतें बताई तो साहब बोले कि भाई, सरकारी काम ऐसे नहीं होता। उन्हें पोस्ट कार्ड पर भेजी लिखित शिकायत के बारे में बताया तो साहब बोले कि यहाँ मत आना, सारा काम फोन से ही करवा लो..... और फोन काट दिया।

दिल्ली मुख्य मन्त्री, श्रम मन्त्री भारत सरकार, दिल्ली श्रमायुक्त, उप श्रमायुक्त को हर हफ्ते पोस्ट कार्ड डालना शुरू किया। इन में मोडेस्ट प्रिन्टर्स, सी-52 तथा सी-53 डी डी ए शेड, ओखला फेज-1, दिल्ली में काम करते 120 मजदूरों में अधिकतर को न्यूनतम वेतन नहीं दिये जाने की बात थी।

आसानी से उठाये इन छोटे-छोटे कदमों का असर दिखा है। श्रम विभाग वाले दूसरे-तीसरे दिन फैक्ट्री आने लगे हैं। तंग आये डायरेक्टर ने मैनेजर से कहा है कि मजदूरों को न्यूनतम वेतन देना ही ठीक रहेगा। पता 7 फरवरी को तनखा के समय लगेगा।

दिल्ली सरकार ने एन्टी-करप्शन हैल्पलाइन नम्बर 1031 दी है। इस नम्बर पर फोन किया तो एक महिला ने स्वागत किया। यह बता कर कि मैं ओखला में एक फैक्ट्री में मजदूर हूँ, मैंने कहा, ''मैम, आप से एक जानकारी चाहता हूँ।'' उनके ''बोलो'' कहने पर मैंने बताया कि जिस फैक्ट्री में मैं काम करता हूँ वहाँ दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन नहीं देते, और पूछा: ''मैम, क्या यह भ्रष्टाचार है?'' मैम बोली कि हाँ, यह भ्रष्टाचार है। तब मैंने उन से इस पर कार्रवाई करने को कहा। तब मैम बोली, ''एन्टी-करप्शन हैल्पलाइन में यह सुविधा नहीं है। अगर आप से कोई रिश्वत माँगता है तो यह हैल्पलाइन उसके लिये है।'' मैंने और बात की तो मैम बोली कि एन्टी-करप्शन हैल्पलाइन रिश्वत के मामलों के लिये ही है। मैम ने कहा कि वो मेरी बात समझती हैं पर मजदूरों को न्यूनतम वेतन नहीं दिये जाने जैसे भ्रष्टाचार के मामले में वे कुछ नहीं कर सकती।

पूर्वज्ञान : वो जो भविष्य की सिलवटें वर्तमान की तहों में ला छोड़ता है।

साँझा : वो जो हम सब के बीच है, हवा जिसमें हम साँस लेते हैं, नुक्कड़, सभा-स्थल, राह।

आधार : ये शहर, ये पृथ्वी, ये समय, अभी, यहाँ।

प्रतिरूप : वो जो नया है, जो पूर्वानुमान लगाता है, जिक्र और अभ्यास करता है, आधार तैयार करता है।

उपजाऊ : वो जो खुद में हो रहे घाटे को पार कर अपनी बहुतायत से पोषण करता है।

अग्नि-बाण : वो जो हमें दूर ले जाये, हमारे अपने चुने ग्रहपथों पर।

लाइन पर हँस रहे थे, गा रहे थे, नाच रहे थे

– आप लाइन पर हँस रहे थे, गा रहे थे, नाच रहे थे। .....

– आप मनमर्जी से लाइन पर अपना स्थान बदल रहे थे।....

– आप जानबूझ कर लाइन को रोक रहे थे।.....

– आप ने कम्पनी के अधिकारी का आदेश नहीं माना। यह कम्पनी और यूनियन के बीच 21 मई 2010 को हुये बाध्यकारी समझौते का उल्लंघन है। इसलिये कम्पनी के प्रमाणित स्थाई आदेशों की धारा 31 (i, ii, iv....x...xxx..xxxiv...) के तहत यह गम्भीर दुराचरण है। इसलिये 72 घण्टे में स्पष्ट करें कि क्यों न आपके खिलाफ सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाये।

मजदूरों के उत्तर पर कम्पनी का निर्णय : उत्तर सन्तोषजनक नहीं है। ऐसे में हमारे द्वारा आपके विरुद्ध कठोर अनुशासनात्मक कदम उठाना न्यायसंगत होता। लेकिन आपको स्वयं को सुधारने के लिये एक अवसर देते हुये इस बार नरम रुख का निर्णय लिया है। आपको निलम्बित किया जाता है..... 4 दिन-6 दिन-12 दिन बिना वेतन के, घरेलू जाँच की अवधि के लिये।

यह ***बजाज ऑटो*** की चाकण (पुणे, महाराष्ट्र) फैक्ट्री में स्थाई मजदूरों और मैनेजमेन्ट के बीच जारी खींचातान है।

बजाज ऑटो की चाकण फैक्ट्री में 925 स्थाई मजदूरों, पाँच ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 900 मजदूरों, कमाओ और सीखो वाले 600 लड़कों, और आई टी आई-डिप्लोमा वाले 500 ट्रेनी की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट थी और 12 घण्टे के बाद 4 घण्टे नियमित-सा रोकते थे। कम्पनी की आकुर्डी, पुणे फैक्ट्री की मान्यताप्राप्त यूनियन ने 2010 में चाकण फैक्ट्री के स्थाई मजदूरों को सदस्य बनाया तब से स्थाई मजदूर ए, बी, जनरल शिफ्ट में 9 घण्टे 15 मिनट और सी शिफ्ट में 8 घण्टे 25 मिनट ही फैक्ट्री में रहते हैं। लेकिन ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट जारी हैं, इन 900 में 100 मजदूरों की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं, कम्पनी रिकार्ड में तनखा 8-9 हजार पर ठेकेदार को 5-6 हजार देते हैं और मजदूर के हाथ 8 घण्टे के 170-180 रुपये ही आते हैं। कोर्ट केसों के कारण अप्रैल 2013 के बाद कमाओ और सीखो वाले लड़कों की संख्या 600 से 200 हो गई है।

चाकण फैक्ट्री में सब स्थाई मजदूर आई टी आई अथवा डिप्लोमा किये युवा मजदूर हैं। उत्पादन में जोते डिप्लोमा वालों को कम्पनी लाइन इंजीनियर कहती है। बजाज ऑटो चाकण फैक्ट्री मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच 21 मई 2010 को हुआ समझौता 9 वर्ष के लिये है। इस में प्रबन्धन के ज्ञानियों की शायद ही कोई बात छोड़ी गई है जिसे मजदूरों के लिये बाध्यकारी नहीं बनाया गया हो। प्रबन्धन विद्वानों की कल्पना ने खूब उड़ानें भरी हैं और वे सब इस 9 वर्षीय समझौते में हैं।

बजाज ऑटो चाकण फैक्ट्री के युवा स्थाई मजदूरों ने व्यवहार और विचार में बाध्यकारी समझौते को कागज के टुकड़े के तौर पर लिया है। ऐसे में मजदूरों को नियन्त्रण में रखने के लिये निलम्बन का अस्त्र मैनेजमेन्ट लगातार चला रही है। सन् 2012 के निलम्बनों के बाद जनवरी 2013 से इनकी सँख्या बढ़ती गई। ऐसे में युवा मजदूरों का यूनियन नेताओं पर भारी दबाव कारण लगता है यूनियन निर्देश पर 15 जून से 14 अगस्त 2013 तक 50 दिन चाकण फैक्ट्री में उत्पादन बन्द रहना।

21 जनवरी 2014 तक बजाज ऑटो चाकण फैक्ट्री में 200 से ज्यादा स्थाई मजदूर 2 से 12 दिन तक निलम्बित किये जा चुके हैं। घरेलू जाँच के चलते 13 निलम्बित हैं। दो स्थाई मजदूर नौकरी से निकाले जा चुके हैं। इन युवा स्थाई मजदूरों का उत्साह तथा इनकी जानकारियाँ प्रेरित करने वाली हैं। स्थाई मजदूरों, ट्रेनियों, कमाओ और सीखो वाले लड़कों, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच जोड़ बनने-बनाने पर खूब कमाल होते दिखते हैं।

★ पुराने पुणे-मुम्बई राज मार्ग पर दापोड़ी स्थित ***अल्फा लावेल*** फैक्ट्री में 60 स्थाई मजदूर, 250 स्टाफ (आई टी आई किये हैं, मशीनें चलाते हैं), 200 केबिन स्टाफ, और चार ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 600 मजदूर भोजन लाइन तथा तेल लाइन के लिये पाइप लाइन, टैंक, हीट एक्सचेन्जर, हीटिंग सिस्टम बनाते थे। मिल्क प्लान्ट का तो पूरा प्लान्ट ही फैक्ट्री में तैयार होता है। फरवरी-मार्च 2013 से बिना सूचना के कम्पनी अचानक ठेकेदारों के जरिये रखे 50-60 मजदूरों को निकालने लगी। वर्षों से वहाँ काम कर रहे हम बचे हुये 402 लोगों ने जून-जुलाई में अन्दर ही अन्दर आपस में विचार करना आरम्भ किया। तभी हमारे बगल की सिम्मन्स मार्शल फैक्ट्री में ठेकेदार के जरिये रखे 40-50 मजदूर एक यूनियन के नेतृत्व में 45 दिन की हड़ताल के बाद परमानेन्ट किये गये। हम उस यूनियन से जुड़े। नेता ने 15 सितम्बर को कम्पनी को माँग-पत्र दिया और समाधान के लिये 15 दिन का समय दिया। कम्पनी ने बात भी नहीं की। ठेकेदारों के जरिये रखे हम 402 मजदूर 1 अक्टूबर को फैक्ट्री से बाहर आ कर गेट पर बैठ गये। दीवाली पर अधनंगे बैठे। अनशन किया। भाजपा, काँग्रेस, राष्ट्रवादी काँग्रेस, शिव सेना, रिपब्लिकन पार्टी, मनसे के नेताओं ने गेट पर आ कर गर्मागर्म भाषण दिये। यूनियन नेता की राष्ट्रवादी काँग्रेस के मंत्रियों की रैलियों में हम गये और

मन्त्रियों से अपनी बात कही तो वे बोले कि छोटी-छोटी बातें ले कर हमारे पास मत आओ, लोकल नेताओं के पास जाओ। गेट पर बैठे एक महीना हो गया उसके बाद कोई पार्टी नेता हमारे पास नहीं आया। हम ने थोड़ी गर्मी दिखाई तो पुणे पुलिस आयुक्त ने यूनियन नेता और मैनेजमेन्ट की वार्तायें करवाई पर मामला जस का तस रहा। अक्टूबर के बाद नवम्बर भी निकलने को हुआ तब लीडर मामले को लेबर कोर्ट ले गया। फैक्ट्री में ठेकेदारों के लाइसेन्स गार्डन तथा हाउसकीपिंग के लिये ही थे जबकि हम 402 वैल्डर, फिटर, ग्राइन्डर, इलेक्ट्रीशियन, शीट मैटल के काम करते थे। आई टी आई तथा इसी फैक्ट्री में ट्रेनिंग व जॉब के कागज हमारे पास थे। श्रम न्यायालय ने हमें कम्पनी के मजदूर करार दे कर 15 दिसम्बर को ड्युटी पर लेने का आदेश दिया। कम्पनी अपील में गई, तारीखें पड़ रही हैं.....

अल्फा लावेल की पोलैण्ड, फ्रान्स, चीन, अमरीका, जापान, डेनमार्क, स्वीडन आदि में फैक्ट्रियाँ हैं। यहाँ कम्पनी का पहले वाला मैनेजिंग डायरेक्टर अमरीका से था और अब वाला जापान से है। यहाँ कम्पनी की थाणे, सतारा, सारोला में फैक्ट्रियाँ हैं और शिर्वल में नई बड़ी फैक्ट्री बन रही है। मित्रों के जरिये हम ने अपनी बातें फैलाई हैं। कम्पनी की इन्टरनेट साइट पर सवाल पूछे जाने लगे तो आरम्भ में ''देखेंगे'' कहा गया और फिर उस साइट को ही कम्पनी ने ब्लॉक कर दिया। कम्पनी का मुख्यालय स्वीडन में है और वहाँ के साथियों ने इन्टरनेट पर नई साइट बनाई है जिस पर कम्पनी को परेशान करने वाले सवाल दुनिया-भर से पूछे जाने लगे हैं। कम्पनी के दिल्ली कार्यालय पर मित्र प्रदर्शन कर चुके हैं। हम भी जर्मनी में, स्वीडन में, इंग्लैण्ड आदि-आदि में मित्रों की, साथियों की सँख्या बढा रहे हैं।

टाटा मोटर्स, बजाज ऑटो, महिन्द्रा, फॉक्स वैगन, मर्सीडीज बैन्ज, फोर्स मोटर, एस के एफ, अल्फा लावेल, भारत फोर्ज आदि-आदि फैक्ट्रियाँ पुणे को वाहन उद्योग का एक प्रमुख केन्द्र बनाती हैं। पुणे में संग-संग एक बड़ा आई टी-बी पो ओ क्षेत्र भी है। इधर 21-22-23 जनवरी को पुणे में कुछ मजदूरों से हुई बातचीत के अंश ऊपर दिये हैं।

सामुहिक बेहोशी

कम्पूचिया-कम्बोडिया-खमेर राज्य की सीमायें वियतनाम राज्य से मिलती हैं और 35-45 वर्ष पहले यह क्षेत्र मण्डी-मुद्रा के विस्तार से जुड़ी खून-खराबों की रिपोर्टों से विश्व घटना उद्योग की सुर्खियों में आता रहता था। अब यह क्षेत्र सैनिक-रूपी सरकारों और मजदूरों के बीच टकरावों का अखाड़ा बना है।

आज कम्बोडिया राज्य में 600 फैक्ट्रियों में चार लाख पचास हजार मजदूर वस्त्रों की सिलाई करते हैं। सरकार को निर्यात से होती आमदनी का अस्सी प्रतिशत हिस्सा सिले-सिलाये कपड़ों से मिलता है। इसलिये गारमेन्ट वरकरों के मुखर सामुहिक कदमों के समय सरकार कठोर और हिंसक हो जाती है। सितम्बर 2010 में दो लाख कपड़ा मजदूर सड़कों पर निकले और तीन दिन उत्पादन ठप्प किया तब सरकार ने पुलिस व सेना के हिंसक करमों से मजदूरों पर नियन्त्रण..... ''नियन्त्रण'' स्थापित किया।

मजदूरों को नियन्त्रण में रखने के लिये 400 यूनियनें भी हैं जिनमें से 394 यूनियनें कम्पनियों की अथवा सरकार की हैं। सितम्बर 2010 की सरकारी हिंसा के बाद मजदूरों के बीच लोक-जन देवी-देवता सक्रिय हुये। कॉमपाँग प्रान्त में अन्फुल गारमेन्ट्स फैक्ट्री में 250 मजदूर बेहोश हो गये, अस्पताल ले जाये गये, उत्पादन ठप्प हो गया। दो दिन बाद फैक्ट्री में उत्पादन पुनः आरम्भ हुआ और फिर सामुहिक बेहोशी। लोक-जन देवी-देवता का एक मजदूर में प्रवेश और देखते-देखते सैंकड़ों मजदूर बेहोश! एक फैक्ट्री में दर्जनों मजदूर अचानक बेहोश हो गये और शक्ति से सराबोर एक महिला मजदूर ने सरकारी यूनियन के प्रधान को खूब घूँसे मारे, उस पर गालियों की बौछार की। अगस्त 2012 में खेल सामग्री निर्माण फैक्ट्री में एक सुपरवाइजर ने मजदूरों को कुछ फुरसत देने से इनकार कर दिया तब दो दिन बाद लोक-जन देवी-देवता प्रकट और कई दर्जन मजदूर बेहोश हो गये, अस्पताल ले जाने पड़े, सुपरवाइजर घुटनों के बल बैठ गया, आदेश का पालन कर माह में चार दिन फुरसत तो दी ही, संग-संग मजदूरों को भोज भी करवाया। सामुहिक बेहोशी उत्पादन ठप्प कर देती है। सामुहिक बेहोशी की बढती घटनाओं ने सरकार, फैक्ट्री मैनेजमेन्टों, एच एण्ड एम-गैप-वॉल मार्ट-अडिडास-लेवी स्ट्रॉस जैसी वैश्विक व्यापारिक कम्पनियों को चिन्ताग्रस्त किया है। इसलिये मजदूरों की तन-मन की इन उड़ानों का विद्वान अध्ययन कर रहे हैं, ज्ञानी ढेरों कान्फ्रेन्सें कर रहे हैं.

इधर 2 व 3 जनवरी को फैक्ट्रियों में उत्पादन ठप्प कर मजदूर फिर झुण्डों में सड़कों पर निकले। सेना और मिलिट्री पुलिस ने 3 जनवरी 2014 को मजदूरों पर गोलीबारी की – पाँच मजदूरों की मृत्यु और दर्जनों घायल।

लोक-जन देवी-देवता उत्तरी यूरोप में दो सौ वर्ष पूर्व मजदूरों के बीच सक्रिय थे। दक्षिणी अमरीकी महाद्वीप में कोलम्बिया में 1970 में..... एशिया में मलेशिया में 1970 के दशक में इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्रियों में लोक-जन देवी-देवता प्रकट होते और चीखती-चिल्लाती महिला मजदूर सुपरवाइजरों पर पिल पड़ती।

मजदूरों की यह रचनात्मकता ही है कि उन्होंने मण्डी-मुद्रा के वाहक वाहन विज्ञान को भी लोक-जन देवी-देवता बना डाला : अमरीका में रसायनिक गैस की चर्चा, मजदूरों के बेहोश होने का सिलसिला, फैक्ट्री खाली करवाना, उत्पादन बन्द, विशेषज्ञों की सूक्ष्म जाँच का परिणाम शून्य।

तन, मन, मस्तिष्क को बेलगाम छोड़ने का समय है। यथास्थिति को काँपने दें। रचना, सृजना, creativity की कोई सीमा नहीं होती।

(जानकारी जूलिया वालेस, सम्पादक 'दी कम्बोडियन डेली' के न्यू यॉर्क टाइम्स में 17.1.2014 के लेख "Workers of the World, Faint !", 'मजदूर एकता लहर' के 16-31 जनवरी 2014 अंक, और न्यूज एण्ड लैटर्स के जनवरी-फरवरी 2014 अंक से ली हैं।)

मजदूरों के समूह एक से दूसरी फैक्ट्री पहुँचे

★हरियाणा में 1 जनवरी 2014 से 8100 रुपये न्यूनतम वेतन वाली मुख्य मन्त्री की घोषणा को तीन महीने हो गये थे। फैक्ट्री बस ने 23 जनवरी की सुबह जे सी बी चौक पार किया तभी से दोनों तरफ से ट्रकों-बसों का जाम आरम्भ हो गया और यह 13-14 किलो मीटर तक मिला। बीच की सड़क खाली थी और बस को किसी ने नहीं रोका। राष्ट्रीय राजमार्ग नम्बर 2 पर 49 मील पत्थर, पृथला साढे आठ के करीब पहुँचे तब वहाँ 500 से ज्यादा मजदूर सड़क के किनारे 8100 के लिये और कम्पनियों व सरकार के खिलाफ नारे लगा रहे थे। सड़क के दोनों तरफ लम्बा जाम बघौला-पृथला औद्योगिक क्षेत्र में फैक्ट्री मजदूरों की हलचल के कारण था। राज्य कर्मचारियों की 21, 22, 23 जनवरी की हड़ताल ने फैक्ट्री मजदूरों को प्रोत्साहित किया था पर 21 और 22 जनवरी को सड़क पर जाम नहीं था।

23 जनवरी को मजदूर सड़क के बीच नहीं जमे। बल्कि, मजदूरों के समूह एक से दूसरी फैक्ट्री पहुँचे। शिवानी लॉक्स बन्द, बायो मेडिकल बन्द, हरियाणा वायर बन्द, महिन्द्रा बन्द, वमानी ओवरसीज बन्द, एस के एच बन्द, महारानी पेन्ट्स बन्द, ऑटो इग्निशन बन्द। सुबह साढे नौ के करीब पुलिस की एक जिप्सी वहाँ से निकली। मजदूरों के समूह फैक्ट्रियों के अन्दर साहबों के ऑफिसों में भी गये और उन्हें भी फैक्ट्री से बाहर निकलने को कहा। स्थाई-अस्थाई मजदूर, स्टाफ और साहब लोग ऑटो इग्निशन फैक्ट्री के बाहर खड़े थे जब साढे 10 बजे पुलिस की जिप्सी आई और पुलिसवाले बोले कि अन्दर जाओ, हम देखेंगे। इस पर 850 लोग फैक्ट्री के अन्दर चले गये। पुलिस की गाड़ी के वहाँ से जाते ही 250 मजदूर सवा 11 बजे फिर ऑटो इग्निशन फैक्ट्री के अन्दर पहुँचे और फिर सब लोग फैक्ट्री से बाहर निकले। एक स्थानीय नेता पहुँचा। मैनेजमेन्ट बोली कि लीडर आये हैं, उनकी बात सुन लो। सब लोग फैक्ट्री के अन्दर पार्क में पहुँचे। नेता ने शांति बनाये रखने को कहा और फिर बोला कि मैं मैनेजमेन्ट से बात कर लेता हूँ। मैनेजमेन्ट और नेता की मीटिंग के बाद कम्पनी ने 23 जनवरी की छुट्टी कर दी। क्षेत्र की सब फैक्ट्रियों में 23 जनवरी को उत्पादन बन्द रहा। कोई भी मजदूर 23 जनवरी को गिरफ्तार नहीं हुआ। चर्चा 4 दिन फैक्ट्रियाँ बन्द रखने की थी। अगले दिन सुबह सवेरे से ही भारी पुलिस बल क्षेत्र में था। फैक्ट्री गेट पर 24 जनवरी को बस पहुँची तब वहाँ 4 जिप्सी और 1 बस पुलिस मौजूद थी। भोजन अवकाश के समय भी पुलिस उपस्थित थी। एस.एस. पी. पलवल स्वंय फैक्ट्रियों में मैनेजमेन्टों को आश्वस्त करने पहुँचा था। मजदूरों ने पँगा लेना ठीक नहीं समझा। फैक्ट्रियाँ चली।

फरीदाबाद इन्डस्ट्रीज एसोसिएशन ने राज्य सरकार से शिकायत की। उपद्रवी तत्वों ने फैक्ट्रियों के अन्दर घुस कर तोड़फोड़ की, जम कर उत्पात मचाया। मौके पर पुलिस मौजूद थी लेकिन उपद्रवियों के सामने से पुलिस चुपचाप खिसक गई। एकाएक हाथ में लाठी-सरिये लिये लोग अन्दर घुस गये और बोले कि सोमवार तक फैक्ट्री नहीं चलानी। मजदूरों की तालमेल कमेटी ने किसी भी यूनियन से, किसी भी श्रमिक संगठन से सम्पर्क नहीं किया। किसी भी यूनियन ने फैक्ट्रियाँ बन्द करने की बात नहीं की है। ऐसे माहौल में फैक्ट्री चलाना मुश्किल है।

इन्डस्ट्रीज एसोसियेशन के ज्वाइंट सेक्रेटरी के बयान पर पुलिस ने 10 अज्ञात युवकों के खिलाफ केस दर्ज किया। और, पुलिस 18 मजदूरों को गिरफ्तार कर चुकी है।

★प्लॉट 332-33-34 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित इण्डो ऑटोटेक कम्पनी के 1 प्लान्ट में मैनेजमेन्ट शिफ्टों के समय बदलती रहती है। इस समय सुबह 8 से रात 8 बजे तक रहती शिफ्ट की बात है। शुक्रवार, 31 जनवरी को मजदूर साँय 5 बजे फैक्ट्री से बाहर निकलने लगे तो कम्पनी ने गेट बन्द कर दिये और पुलिस बुला ली। चार जिप्सी और एक बस में पुलिस फैक्ट्री गेट पर पहुँच गई। निकास स्थानों पर पुलिस ही पुलिस। इस पर मजदूरों का रुख था : नहीं निकलने देते तो मत निकलने दो, काम हम भी नहीं करेंगे। तीन घण्टे मजदूर फैक्ट्री में ऊपर-नीचे, इधर-उधर घूमते रहे और मशीनें बन्द रही।

मार्च 2014

रै ये प्रगति आर विकास के सैं ? आर के सै यो भ्रष्टाचार ?

● हवा, पानी, मिट्टी खराब करना..... माट्टी खराब करना। तन को बीमार और मन को दूषित करना। धरती के पार जा कर अन्तरिक्ष में भी विनाश के बीज बोना। यह हैं आज प्रगति और विकास के सामान्य क्रियाकलाप। और, ऐसे करमों के लिये भ्रष्ट विचार तथा भ्रष्ट आचार, भ्रष्टाचार एक आम जरूरत है।

● 1914 से 1919 के दौरान सरकारों के बीच युद्ध में ढाई करोड़ लोगों के मारे जाने ने प्रगति और विकास का दिवालियापन ढोल-नगाड़ों से जग जाहिर कर दिया था। और, 1939 से 1945 के दौरान सरकारों के बीच युद्ध में पाँच करोड़ लोगों के मारे जाने ने बचे-खुचे भ्रमों को दफन किया। लेकिन, प्रगति और विकास की जगह क्या, विकल्प क्या, आलटरनेटिव क्या की गुत्थी बनी रही। ऐसे में भाँति-भाँति के भोलेपन और काँइयापन कहर ढाते रहे हैं।

●बुरा है, लेकिन जरूरी है। '' आवश्यक बुराई'' मनुष्यों की नियती-सी लगने लगी। अनजाने में नहीं, बल्कि, जानते हुये गलत करना नई महामारी बनी, दुनियादारी बनी।

●1965-1970 के दौरान हावी टेढेपन के खिलाफ सीधेपन ने अँगड़ाई ली। विश्व-भर में जन उभारों की लहरें उठी। सामाजिक मन्थन ने भोलेपन और काँइयापन को काफी सिकोड़ दिया। पर फिर भी, काफी धुन्ध बनी रही। ऐसे में सामाजिक मामलों के तकनीकी समाधानों की एक बड़ी आँधी-सी आरम्भ हुई। इसे त्रासदी ही कह सकते हैं कि तेज दिमाग, तीव्र-तीक्ष्ण बुद्धि वाले तकनीकों में उलझ कर गुत्थियाँ बढाते हैं।

● विद्वानों ने, ज्ञानियों ने प्रगति और विकास की लाश में प्राण फूँकने के लिये इलेक्ट्रोनिक्स का ब्रह्मास्त्र चलाया। पश्चिमी यूरोप, उत्तरी अमरीका, जापान में उलट-पलट मचाते इलेक्ट्रोनिक्स से उपजे बवंडर ने रूस तथा पूर्वी यूरोप में ढाँचों को धराशायी कर दिया। चीन में बुर्के का लेबल बचा। अफ्रीका, दक्षिणी अमरीका, एशिया में पाँच-दस वर्ष में वह होने लगा जिसे होने में यूरोप-अमरीका-जापान में 100-150 वर्ष लगे थे।

●महिलाओं के मजदूर बनने की प्रक्रिया अत्यन्त तीव्र हुई। पश्चिमी यूरोप और उत्तरी अमरीका में 1970 से इतनी बड़ी सँख्या में औरतें मजदूर बनने लगी कि मजदूर मानी पुरुष विगत की बात बनी। चीन में 1980 से यह गति इतनी तेज हुई कि आज वहाँ फैक्ट्री मजदूरों में अस्सी प्रतिशत स्त्रियाँ हैं। भारत में 1990 से बढती रफ्तार ने आज हर क्षेत्र के मजदूरों की कतारों में नारी उपस्थिति को उल्लेखनीय बना दिया है। बंगलादेश में गारमेन्ट फैक्ट्रियों में अधिकतर मजदूर महिला हैं.....

● संसार में दस्तकारों और किसानों की सामाजिक मौत तथा सामाजिक हत्या दो सौ वर्ष से चल रही है। अस्सी-सौ वर्ष पहले यूरोप और उत्तरी अमरीका से किसान-दस्ताकर खत्म-से हो गये लेकिन विश्व के अन्य क्षेत्रों में, विशाल हिस्से में चालीस वर्ष पहले भी किसान-दस्तकार उल्लेखनीय थे। भारत में सन् 2000 आते-आते दस्तकार तो समाप्त-से हो गये और किसानों की सामाजिक मौत तथा सामाजिक हत्या की गति आसमान छूने लगी। आज दुनिया-भर में एक तरफ मजदूर-ही-मजदूर दिखाई देते हैं और दूसरी तरफ दिन-रात बढते फालतू-नाकारा-बेकार-बेरोजगार बनते-बनाये जाते लोगों की भीड़-ही-भीड़।

●जन्म-स्थान से सैंकड़ों-हजारों मील दूर जाना अब लोगों के लिये आम बात बन गई है। उत्पादन आपस में इतना गुँथ गया है कि टैक्स लगाने के लिये किस कार को देशी और किस कार को विदेशी कहा जाये इस पर अमरीका में संसद में माथा-पच्ची होती है।

● इंग्लैण्ड-जर्मनी-जापान-अमरीका-रूस क्षेत्रों का फैक्ट्री उत्पादन और बने हुये माल के निर्यात में 1980-1990 तक प्रभुत्वकारी दबदबा था। आज चीन-भारत-बंगलादेश-कम्बोडिया-वियतनाम-.....वाले क्षेत्र फैक्ट्री उत्पादन और बने हुये माल के निर्यात में उल्लेखनीय दखल रखते हैं।

● और, कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन वाली फैक्ट्री-पद्धति अब सामाजिक जीवन के हर क्षेत्र में हावी हो गई है। फुटकर व्यापार में दुकान-दुकानदार के स्थान पर मॉल-रीटेल चेन-शॉप वरकर, इंजीनियर बनते लाइन इंजीनियर-टेकनीकल वरकर, विद्यालय-महाविद्यालय-विश्वविद्यालय साफ-साफ कौशल तथा ज्ञान-उत्पादन की फैक्ट्रियाँ और अध्यापक-प्रवक्ता बनते एजुकेशनल वरकर, अस्पतालों में डॉक्टर बनते मेडिकल वरकर.....

● ऐसे में विश्वव्यापी बना सामाजिक मन्थन इधर बहुत-ही तीव्र हो गया है। अनेकानेक प्रकार के व्यवहार और विचार के योगदान ने भोलेपन तथा काँइयापन के लिये स्थानों को इतना सिकोड़ दिया है कि अब यह असंगत हो गये हैं। यह इसीलिये है कि 2007 में स्थापित मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री के मजदूरों

ने जटिल व बड़ी मानी जाती बाधाओं को जून 2011 में छलाँगों में पार करना आरम्भ किया और जुलाई 2012 में मजदूरी-प्रथा के दो प्रतीकों, मैनेजरों तथा फैक्ट्री बिल्डिंग पर हजारों मजदूरों ने आक्रमण किया। यह इसीलिये है कि फरवरी 2013 में नोएडा और ओखला में हजारों मजदूर इन औद्योगिक क्षेत्रों में फैक्ट्रियों पर हमले करते हैं.....

● और इस सब के कारण अब महत्वपूर्ण मामले हर सरकार के नियन्त्रण के बाहर चले गये हैं, प्रत्येक देश के दायरे के बार हो गये हैं। दुनिया में 1890 में पहली बार एक सरकार के पास एक लाख सैनिकों वाली फौज होने की बात सामने आने पर तहलका मच गया था। आज भारत सरकार के पास ही 13 लाख सैनिकों वाली आर्मी, डेढ लाख लोगों वाली एयर फोर्स, फिर नेवी, फिर 12 लाख लोगों वाले अर्ध-सैनिक बल, फिर हर प्रान्तीय सरकार की सशस्त्र पुलिस, फिर थानों वाली पुलिस, फिर अनेकानेक गुप्तचर संगठन, फिर सेक्युरिटी एजेन्सीयों के लाखों सेक्युरिटी गार्ड, फिर कैमरे-टेलीफोन टैपिंग-इन्टरनेट निगरानी-उपग्रह-ड्रोन-मिसाइल-एटम बम-..... और, हर रंग-रूप की सरकार डगमग है। दुनियाँ में सब सरकारें लड़खड़ा रही हैं, नाकारा-दर-नाकारा हो रही हैं।

● लेकिन, पूर्वजों के सकारात्मक को ग्रहण करने और उनके नकारात्मक को त्यागने में असफल लोग भी हैं। आज के चौतरफा सकारात्मक को ग्रहण करने और नकारात्मक को त्यागने में असफल लोग भी हैं। विगत के बोझ और आज की नकारात्मकता का सार है : ''आमूलचूल परिवर्तन नहीं हो सकता – बुनियादी तौर पर कुछ नहीं बदलेगा।'' यह अति निराशा के बहुत गहरे तक पैठ जाने की अभिव्यक्ति है। और, अति निराशा असहायता के दर्शनों, Philosophies of Helplessness का आधार है। एक तरफ कुछ नहीं कर सकते, शून्य हैं वाली बातें और दूसरी तरफ सर्वशक्तिमान, सब कुछ कर सकते हैं की बातें असहायता के दर्शनों का सार हैं। इसलिये अति निराश लोगों में जो तेज-तर्रार होते हैं, काँइयाँ होते हैं वे नेतृत्वकारी भूमिका ग्रहण करते हैं और जो भोले होते हैं वे अनुयायी बनते हैं। आजकल यहाँ अति निराश काँइयाँ लोग नाकारा सरकार को कारगर सरकार बना कर, भ्रष्टाचार पर रोक लगा कर, सेना की मारक क्षमता बढा कर, महाशक्ति बना कर, विश्व-भर की लूट के ढेर में देश का हिस्सा बढा कर, सब कुछ ठीक कर देने के आश्वासन थोक में ढोल पीट-पीट कर दे रहे हैं। जब कानूनों का उल्लंघन सामान्य बन गया है और कानूनों का पालन अपवाद बन गया है तब यह अथवा वह कानून बना कर सब ठीक कर देने की बातें की जा रही हैं। जहाँ व्यक्ति का होना अथवा व्यक्ति का नहीं होना बराबर-सा हो गया है वहाँ इस अथवा उस व्यक्ति द्वारा सब ठीक कर देने की बातें की जा रही हैं। इस स्तर का बौद्धिक दिवालियापन काँइयापन की अन्तिम साँसों की अभिव्यक्ति है। इसलिये भोलापन भी अब अधिक दिन का मेहमान नहीं है।

● मानव योनि पृथ्वी का एक अंश है और इस अंश द्वारा सम्पूर्ण पर प्रभुत्व के प्रयास हमें विनाश की कगार पर ले आये हैं। लेकिन जिन्दगी काटने की बजाय जीवन जीने की उमंग प्रत्येक व्यक्ति के महत्व और विश्व के सात अरब लोगों के बीच जोड़ों को इस-उस रूप में पूरी पृथ्वी पर सामने ला रही है। एकमेव और एकमय, unique and together नये प्रयोगों में, नई रचनाओं में प्रकट हो रहे हैं। आमूलचूल परिवर्तनों की उमड़-घुमड़ सम्पूर्ण संसार में तीव्र से तीव्रतर हो रही है। मानव और मानव के बीच शत्रुता के आधार अब अत्यन्त कमजोर हो गये हैं। और, मनुष्यों के बीच शत्रुतापूर्ण सम्बन्धों की समाप्ति तथा पृथ्वी संग मानवों के सौहार्द की स्थापना एक-दूसरे से घनिष्ठता से जुड़े हैं। ■

कबाड़ में बम

विभा ओवरसीज एग्जिम मजदूर : '' 12/6 गुरुकुल इन्डस्ट्रीयल एरिया (भारत गीयर फैक्ट्री के पास), फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में रविवार, 2 मार्च को ढाई बजे के करीब कन्टेनर खाली करते समय अकस्मात धमाका हुआ। कन्टेनर में मौजूद चार मजदूर धमाके ने बाहर फेंक दिये। कन्टेनर में छेद हो गये और आसपास काम कर रहे कई मजदूर भी गिर पड़े। बुरी तरह से घायल चार को बदरपुर में सारस अस्पताल में भर्ती किया है। नाइजीरिया, हाँग काँग आदि से कन्टेनरों में कबाड़ आता है जिसमें कई प्रकार के बम और मिसाइलें भी होती हैं। फैक्ट्री में कबाड़े की छँटाई होती है और फिर पिघला कर अल्युमीनियम की सिल्लियाँ बनाई जाती हैं। ***मारुति सुजुकी, होण्डा*** आदि को माँगी अनुसार क्वालिटी की सिल्लियाँ दी जाती हैं। फैक्ट्री में काम करते 175 मजदूरों में से भट्टी पर काम करने वाले 15-20 मजदूरों की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. थी। जाँच वाले आते तब 150 मजदूरों को दूसरे गेट से बाहर कर देते। इधर दो महीने से 15 और मजदूरों पर ई.एस.आई. व पी.एफ. के प्रावधान लागू किये हैं। फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। रविवार को भी काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। पचास महिला मजदूरों की तनखा 4600-4800 रुपये। कन्टेनर खाली करने वाले मजदूर एक बाहर के ठेकेदार के थे।''

अन्दर ही नहीं गई

जे एन एस इन्स्ट्रुमेन्ट्स -जय उशिन मजदूर : '' प्लॉट 4 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्रियों में दिल्ली के चारों तरफ, गुड़गाँव के चारों तरफ, झज्जर, रेवाड़ी, पटौदी से बसों में महिला मजदूर आती हैं। मानेसर, कासन, खोह, नाहरपुर से पैदल भी महिला मजदूर आती हैं। अन्य दिनों की भाँति सोमवार, 10 फरवरी को सुबह पौने नौ के करीब बसों से तथा पैदल पहुँची दो हजार से ज्यादा महिला मजदूर एकत्र हुई। दोनों फैक्ट्रियों में प्रवेश एक ही गेट से होता है और दोनों में ड्युटी 9 बजे से है। परन्तु 10 फरवरी को 9 बजे कोई महिला मजदूर अन्दर नहीं गई। डेढ-दो घण्टे गेट के बाहर महिला मजदूर खड़ी रही और हरियाणा के मुख्य मन्त्री द्वारा 1 जनवरी से 8100 रुपये न्यूनतम वेतन की घोषणा की बात उठाई। पुलिस। बसों में महिला मजदूरों के साथ सीनियर स्टाफ भी गुप्तचर की तरह रहता है ताकि लड़कियाँ बातचीत नहीं करें। लेकिन कम्पनियों को भनक तक नहीं लगी और दो हजार से ज्यादा महिला मजदूरों ने 10 फरवरी को मिल कर कदम उठाया। जे एन एस इन्सट्रुमेन्ट्स ***निप्पोन सेईकी***, जापान और यहाँ ***जे पी मिण्डा*** समूह का संयुक्त उद्यम है। जे एन एस में ***होण्डा, बजाज, हीरो, सुजुकी, यामाहा*** दुपहियों और ***मारुति सुजुकी*** तथा ***होण्डा*** कारों के ऑटो मीटर बनते हैं। जय उशिन संयुक्त उपक्रम है ***उशिन लिमिटेड,*** जापान और जे पी मिण्डा समूह का तथा इसमें वाहनों की चाबियाँ एवं दूर से बन्द किये जाते ताले बनते हैं। जे एन एस का वार्षिक उत्पादन 500 करोड़ रुपये का है और जय उशिन का करीब 600 करोड़ रुपये का। इन फैक्ट्रियों में काम करते पुरुष मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। शिफ्ट 15 दिन में बदलती है तब एक शिफ्ट के मजदूरों को 16 घण्टे काम करना पड़ता है। फैक्ट्रियाँ 24 घण्टे, महीने के तीसों दिन चलती हैं – जनवरी में मात्र 26 तारीख की छुट्टी। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से भी कम, लड़कों को 22 रुपये प्रतिघण्टा और लड़कियों को 23 रुपये प्रतिघण्टा। कम्पनी द्वारा स्वयं भर्ती किये पाँच-छह सौ लोग वर्दी में, इनकी तनखा बैंक खाते में, यह काम करवाते हैं और रौब झाड़ते हैं। महिला और पुरुष मजदूरों को 8-10-12 ठेकेदारों के जरिये रखा है। मजदूरों को तनखा बारे 9 तारीख को बताया जाता है पर दी 20 तारीख तक जाती है। नौकरी छोड़ने पर पैसों के लिये चक्कर कटवाते हैं – बकाया पैसों के लिये महिला मजदूर गेट पर गालियाँ सुनाती हैं, चप्पल से पिटाई भी करती हैं।''■

किससे बात करें ?

बंगलादेश की गारमेन्ट फैक्ट्रियों में मजदूरों द्वारा अचानक कई फैक्ट्रियों में एक साथ काम बन्द करना नियमित-सा बन गया है। काफी बड़े पैमाने पर मजदूरों के बीच तालमेल रहते हैं और कई दिन तक कई फैक्ट्रियों में उत्पादन बन्द रहता है। कोई नेता नहीं होता। कोई यूनियन नहीं होती। समझौता वार्ताओं के लिये सामने कोई नहीं होता। किससे बात करें? एक साहब के शब्दों में: ''ऐसे समय में वार्ता के लिये किसी का होना बहुत अच्छा रहेगा। इस समय ऐसा कोई नहीं है और विरोध जारी रहते हैं।''

बंगलादेश गारमेन्ट मैनुफैक्चरर्स एण्ड एक्सपोर्टर्स एसोसियेशन के 3500 सदस्य हैं। सन् 2010 में 72,000 करोड़ रुपये के सिलेसिलाये वस्त्रों का निर्यात और 2013 में यह एक लाख बत्तीस हजार करोड़ रुपये का। बंगलादेश से निर्यात का 75-80 प्रतिशत गारमेन्ट एक्सपोर्ट है। बंगलादेश की संसद के साठ प्रतिशत सदस्यों के हित सिलसिलाये वस्त्रों के निर्माण और निर्यात से जुड़े हैं।

16 लाख मजदूर बंगलादेश में गारमेन्ट फैक्ट्रियों में काम करते हैं और इनमें से 13 लाख महिला मजदूर हैं। मजदूरों की बढती हलचलों को नियन्त्रण में करना कम्पनियों और सरकार के लिये अधिकाधिक मुश्किल होता जा रहा है। हिंसा से, कठोरता से काबू में रखना फेल हो रहा है। दोनों मुख्य राजनीतिक पार्टियों का मजदूरों में कोई असर नहीं है। किसी भी नेता, किसी भी यूनियन का मजदूरों में प्रभाव नहीं है। और मजदूर हैं कि साहबों के लिये नित नई और बढते पैमाने पर समस्यायें पैदा कर रहे हैं।

मजदूरों को नाथने के लिये अमरीका सरकार की संसद ने सलाह दी : यूनियनें स्थापित करो। अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आई एल ओ) ने सुझाव दिया : यूनियनों को प्रोत्साहित करो। बंगलादेश सरकार ने कहा : यूनियनें बनाओ। विश्व की बड़ी यूनियनों ने बंगलादेश में यूनियनों से हाथ मिलाया है। गारमेन्ट मजदूरों के बीच 2012 में दो यूनियन रजिस्टर्ड थी जबकि अब 61 यूनियनें पंजीकृत हैं। मजदूरों को नाथने के लिये मजदूरों की स्थिति सुधारने की बातें करने वालों की सँख्या बढाने के प्रयास बहुत तेज हो गये हैं। बंगलादेश सरकार ने गारमेन्ट मजदूरों के 2010 के वेतन 3000 टका को बढा कर 2013 में 5300 टका किया है .....और मजदूरों के प्रवक्ता-नेता-मसीहा बनने को आतुर लोगों ने 8140 टका की माँग की थी।■

बाहर नहीं निकले

18 फरवरी को ए-शिफ्ट के मजदूर 2 बजे बाहर नहीं निकले और बी-शिफ्ट के मजदूरों ने काम आरम्भ नहीं किया। ढाई सौ मजदूर, जिनमें 110 महिला मजदूर थी, अचानक फैक्ट्री के अन्दर एक स्थान पर बैठ गये। हड़बड़ाई कम्पनी ने पुलिस बुलाई, श्रम विभाग के अधिकारी बुलाये। मजदूर बाहर नहीं निकले – 250 मजदूर 18 की रात को भी फैक्ट्री में रहे, 19 फरवरी को भी पूरे दिन फैक्ट्री में बैठे रहे और फिर रात साढे दस बजे 110 महिला मजदूर तथा 140 पुरुष मजदूर ***बैक्सटर इन्टरनेशनल*** की मानेसर फैक्ट्री से बाहर निकले।

बैक्सटर मजदूर : '' प्लॉट 183 सैक्टर-5, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री 2002 में आरम्भ हुई है। मजदूरों को एसोसियेट कहते हैं, कम्पनी के पार्टनर हो कहते हैं। दूर-दूर जा कर आई.टी. आई. और पोलिटेक्निक कॉलेजों से भर्ती करने के समय तनखा 10 हजार रुपये, रहने और खाने का प्रबन्ध है बताते हैं। यहाँ एक महीना फैसिलिटी देते हैं और फिर कहते हैं सॉरी, कम्पनी की पॉलिसी बदल गई है, बेसिक 5000 रुपये ही देंगे। सुबह 6 बजे की शिफ्ट के लिये वाहन साढे चार-पौने पाँच बजे आरम्भ होते हैं। दो-चार माह के शिशुओं की माँ महिला मजदूरों को भी ए व बी शिफ्ट में ही रखते हैं, जनरल शिफ्ट नहीं करते। फैक्ट्री के अन्दर क्रैच बना है, ऑडिट में दिखा देते हैं, पर वास्तव में बच्चों को अन्दर ले जाने नहीं देते। दवाई फैक्ट्री है, बैच खत्म होने पर ही चाय अथवा भोजन – सुबह 6 वाली शिफ्ट में 7½ वाली चाय 9 बजे, 10½ बजे वाला लन्च ब्रेक 12 बजे..... एसोसियेट मानी बैच का बन्धुआ मजदूर। बीच में कभी पानी-पेशाब की बात पर भद्दी गालियाँ। एग्जेक्युटिव और टीम लीडर कहते हैं : ' हमें बात करने के पैसे दिये जाते हैं। प्रोडक्शन करना हमारा काम नहीं है।' भोजन के बारे में लिखने के लिये रजिस्टर रखा है पर कमी लिख दी तो ऊपर बुला कर डाँटते हैं – ' तुम्हारी इतनी औकात हो गई। जैसा देते हैं वैसा खाओ।' इमरजैन्सी में भी गेट पास नहीं, परिवार में मृत्यु पर भी कहते हैं, 'फोन पर हमारी बात करवाओ।' छुट्टी नहीं देते और बहुत जरूरी होने पर कर ली तो प्रमाणपत्र लाओ..... परेशान करने के लिये विभाग बदलना, साप्ताहिक अवकाश को 12-14 दिन तक खींच देना। मजदूरों के मोबाइल गेट पर जमा कर लेते हैं – दुर्घटना का भी छुट्टी के बाद पता चलता है। किसी पुरुष मजदूर ने अगर कह दिया कि सर आप गलत कर रहे हैं तो उसकी लगातार 18 रात ड्युटी लगा देते हैं, विभाग बदल देते हैं, कहते हैं कि सब के सामने क्यों कहा, अकेले में बताते। नवम्बर 2012 में सब बन्दे इक्ट्ठे हो कर तनखा बढवाने के लिये एच. आर. विभाग गये। तब साहब बोले कि एक-एक करके आओ। एक-एक को निजी बातें उठा कर धमकाते और फिर इतना डराते कि सहम जाते, नीचे आ कर तनखा की बात भूल जाते। हम ने आपस में चर्चायें की। मैनेजमेन्ट की परमानेन्ट मजदूरों व ट्रेनी के साथ 10 मई 2013 की जनरल मीटिंग में हम ने तनखा बढाने की माँग की। मैनेजमेन्ट ने मना कर दिया।

'' आपस में बात करके हम ने 11 मई से स्लो डाउन करने का तय किया। उत्पादन 30-40 प्रतिशत पर ला दिया। स्लो डाउन हम ने 15 दिन चलाया। वर्क्स कमेटी में चर्चा कर कम्पनी ने उत्पादन प्रोत्साहन राशि, उपस्थिति भत्ता, एक्सीडेन्ट रोकने, रिजेक्शन घटाने के बदले 2717 रुपये प्रतिमाह देने की बात की। साथ ही साथ ओवर टाइम का भुगतान तथा चाय के साथ बिस्कुट देने की बातें कम्पनी ने की (कम्पनी ओवर टाइम के पैसे नहीं देती थी)। तनखा नहीं बढाई पर फिर भी हम ने ऐसे में स्लो डाउन समाप्त कर दिया। कम्पनी ने प्रस्ताव 1 जून 2013 से लागू किया और महीने में 2717 रुपये तो नहीं पर 1700-1800 रुपये मिलने लगे। तब कोई नेता नहीं था।

'' ऊपर से कुछ दिन सब शान्त हो गया। पहले इतना पता नहीं था, बस यह था कि यूनियन बनानी है। चुने हुये 45 बन्दों में ही कमरों पर, फोन पर बातें होती रही और यूनियन पंजीकरण के लिये कदम बढाये। पहले 45 ने ही चन्दा किया और बात उजागर होने के बाद बाकी से भी इतना ही चन्दा लिया। राशि की बात छोड़िये। कम्पनी को यूनियन पंजीकरण की प्रक्रिया की जानकारी 18 सितम्बर को लगी

और मैनेजमेन्ट हरकत में आई। फर्जी प्रमाणपत्र कह कर दो को 24 सितम्बर को नौकरी से निकाला और 25 सितम्बर से कम्पनी की वालुज, औरंगाबाद (महाराष्ट्र) स्थित फैक्ट्री में ट्रान्सफर का सिलसिला आरम्भ किया। फैक्ट्री के अन्दर महिला मजदूरों से दुर्व्यवहार बढाया और पुरुष मजदूरों को ज्यादा धमकियाँ दी जाने लगी। कभी दिल्ली के बलात्कार की बातें तो कभी रास्ते में गाड़ी से कुचलने की और फिर कभी यह कि इनके तो खसम हैं, इन्हें खिला देंगे, तुम्हे कौन खिलायेगा..... फैक्ट्री में 300 स्थाई मजदूर, 100 ट्रेनी और स्टाफ के 150 लोगों के अलावा सफाई तथा लोडिंग-अनलोडिंग के लिये ठेकेदार के जरिये रखे वरकर थे। इधर ट्रान्फर शुरू करते ही कम्पनी ने प्रोडक्शन में भी ठेकेदार के जरिये मजदूर रखने आरम्भ कर दिये। कम्पनी द्वारा दबाव बढाना शुरू करते ही हम ने कुछ करने की बातें की तो जिस यूनियन से हम जुड़े थे उसके नेता धीरज-ध ीरज कहते। ट्रान्सफर की सँख्या 23 पर पहुँच गई तब यूनियन ने 15 अक्टूबर को श्रम विभाग में अनुचित श्रम व्यवहार की शिकायत डाली। फिर 17 अक्टूबर को 56 माँगों वाला माँग-पत्र यूनियन ने दिया। श्रम विभाग में दोनों मामलों में तारीखें पड़ती रही। बीस तारीखें पड़ चुकी तब भी कोई समाधान नहीं। यूनियन का पंजीकरण भी नहीं हुआ। तब यूनियन 8 जनवरी को चण्डीगढ में हाई कोर्ट गई जहाँ पड़ी 10 फरवरी की तारीख को कुछ नहीं हुआ और 22 अप्रैल की तारीख दे दी। ट्रान्सफर वाले 44 और 12 निकाले हुये हो गये तब तारीखों के चक्रव्यूह से निकलने के लिये बन्दों में चर्चायें हुई और कदम उठाना तय हुआ।

'' 18 फरवरी को 2 बजे लाइन जैसी थी वैसी ही छोड़ दी। ए और बी शिफ्ट के मजदूर एकत्र हो कर बैठ गये। हम ने यह अचानक किया था। दो गाड़ी महिला पुलिस और तीन-चार गाड़ी पुरुष पुलिस पहुँची। फैक्ट्री के अन्दर और बाहर पुलिस ही पुलिस। अन्दर और बाहर मजदूर शान्त रहे। साँय 6 बजे मैनेजमेन्ट, श्रम उपायुक्त, थानेदार से वार्ता में हम ने उनकी दाल नहीं गलने दी। हमारे 250 साथी फैक्ट्री के अन्दर जमे रहे। अन्दर मजदूरों ने भूख हड़ताल नहीं की थी बल्कि यह कहा था कि कम्पनी का भोजन नहीं खायेंगे, बाहर से साथी भेजेंगे भोजन। कम्पनी ने 18 फरवरी को अन्दर भोजन नहीं जाने दिया। अगली रोज सुबह नाश्ता भी मैनेजमेन्ट ने अन्दर नहीं जाने दिया। यूनियन से जुड़े लीडरों ने 19 फरवरी को सुबह 9 बजे से ही बैक्सटर गेट पर भाषण देने शुरू कर दिये थे। आई.एम.टी. में हलचल बढने की हालात बन गई थी। लेकिन बात आगे बढ नहीं पाई।

दोपहर 2 बजे से सहायक श्रम आयुक्त के यहाँ समझौता वार्ता में कई लीडर शामिल हुये। मामला थकाने की सीमा तक खिंचता गया। सहायक श्रम आयुक्त ने दबाव डाला, यूनियन ने भी दबाव डाला कि अभी यह कर लो बाकी बाद में देखेंगे। रात 9 बजे समझौता हुआ। रात 10½ बजे फैक्ट्री से बाहर बुलाया। ट्रान्सफर कियों को 15 दिन में वापस लेने की बात थी और इन में प्रत्येक की दो-तीन-चार महीनों की तनखा गई। मीटिंग में सब को सुनाया तब एतराज हुआ। पर 20 फरवरी से सामान्य ड्युटी आरम्भ – उत्पादन नहीं, पहले पूर्ण सफाई और इस दौरान 28 फरवरी तक फैक्ट्री के अन्दर ट्रेनिंग।''■

अप्रैल 2014

चौतरफा गहन, घना मन्थन

फैक्ट्री रिहा करते उफान। फैक्ट्रियों पर से मैनेजमेन्टों का कब्जा हटाना। फैक्ट्रियों को समूहों के लिये स्वतन्त्र स्थल बना देना। ऐसे माहौल का निर्माण जिसमें स्वयं को, एक-दूसरे को, और दुनिया को नये सिरे से देखने का आमन्त्रण है। खूब बातचीत, गहरी नीन्द, मनन-चिन्तन, सोच-विचार, आदान-प्रदान। किसी भी समय अन्ताक्षरियों में झूम जाना। नये रिश्तों का निर्माण और स्वतन्त्र सामुहिक जीवन की सम्भावनाओं के प्रवाहों में बहना।

यह आज के आम हालात हैं।

2010 : प्लॉट 7 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित नपिनो ऑटो एण्ड इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्री में मई माह में एक दिन 800 मजदूर (100 महिला और 700 पुरुष) काम बन्द कर एक स्थान पर बैठ गये। रात होने पर महिला मजदूर फैक्ट्री से अपने निवास स्थानों पर गई और अगले दिन सुबह फैक्ट्री में आ कर पुरुष मजदूरों के संग बैठी। यह सिलसिला चार दिन चला।

2014 : प्लॉट 7 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित नपिनो ऑटो एण्ड इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्री में 24 मार्च को ए, जनरल, और बी-शिफ्ट के मजदूर फैक्ट्री के अन्दर बैठ गये। उसी दिन, प्लॉट 131 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर स्थित इसी कम्पनी की फैक्ट्री में तीन शिफ्टों के मजदूर भी काम बन्द कर बैठ गये। और इसी कम्पनी की 753-754 उद्योग विहार फेज-5, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में मजदूर भी काम बन्द कर बैठ गये। तीनों फैक्ट्रियों में महिला मजदूर रात होने पर फैक्ट्रियों से बाहर नहीं निकली। स्त्री-पुरुष रिश्तों में यह एक बड़े परिवर्तन की अभिव्यक्ति है। अभी की फरवरी में बैक्सटर दवाई फैक्ट्री में 110 महिलायें और 140 पुरुष 18 तारीख की रात मैनेजमेन्ट, श्रम विभाग, और पुलिस के दबाव के बावजूद फैक्ट्री से नहीं निकले थे।

नपिनो ऑटो एण्ड इलेक्ट्रोनिक्स की तीनों फैक्ट्रियों में स्त्री और पुरुष मजदूर 24 मार्च 24 घण्टे, 25-26-27-28-29-30-31 मार्च-1 अप्रैल-2 अप्रैल को भी चौबीसों घण्टे फैक्ट्रियों में रह रहे हैं। मानवद्रोही कम्पनी ने 24 मार्च से ही तीनों फैक्ट्रियों की कैन्टीनें बन्द कर रखी हैं। तीनों फैक्ट्रियों के सी-शिफ्ट के मजदूर जो कि बाहर हैं, वे फैक्ट्रियों के अन्दर अपने साथियों को भोजन पहुँचा रहे हैं। कई अन्य फैक्ट्रियों में कार्यरत मजदूर इन फैक्ट्रियों के अन्दर बैठे मित्रों से सम्पर्क में हैं, चर्चा कर रहे हैं, बातें फैला रहे हैं, खान-पान के प्रबन्ध में हाथ बँटा रहे हैं।

इस सिलसिले में मारुति सुजुकी मानेसर, सुजुकी पावरट्रेन, सुजुकी कास्टिंग, सुजुकी मोटरसाइकिल, सत्यम ऑटो, बजाज मोटर, इन्ड्युरेन्स, हाइलैक्स, लुमैक्स, डिघानिया, हीरो होण्डा, होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर, हरसूर्या हैल्थकेयर, अमेटीप मशीन टूल्स के उदाहरण जाने-पहचाने हैं।

हम पूरे भरोसे के साथ कह सकते हैं कि सात अरब लोगों में एक अस्थिरता है। यह अस्थिरता रस-पूर्ण जीवन की इच्छाओं से प्रेरित है। यह एक रचनात्मक अचम्भे की अभिव्यक्ति है।

फैक्ट्री-द्रोहियों का उभार। समूहों में मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर आक्रमण करना। भयभीत मैनेजमेन्टें। युद्धस्थल बनते औद्योगिक क्षेत्र। बढती सँख्या में राजनीतिक कैदी बनते मजदूर। जमानत पर छोड़ने से इनकार करते न्यायालय। कार्यस्थलों पर मैनेजरों-सुपरवाइजरों के दुर्व्यवहार पर बढती रोक। रियायतों के खेलों का लड़खड़ाने लगना। बिचौलियों का असंगत होना। मजदूरों के बीच आदान-प्रदानों और तालमेलों में नई गति।

यह आज के आम हालत हैं।

28 मार्च, शुक्रवार की सुबह साढे दस बजे सैक्टर-18, गुड़गाँव स्थित ओरियन्ट क्राफ्ट फैक्ट्री में एक टेलर की मशीन में आये करंट से मृत्यु हुई। कम्पनी ने पुलिस बुलाई और इसे दिल का दौरा पड़ने से हुई मृत्यु बताया। ओरियन्ट क्राफ्ट में कार्यरत 1200 स्त्री व पुरुष मजदूरों ने फैक्ट्री के अन्दर विद्रोह किया और फिर सड़क पर निकल आये। अन्य फैक्ट्रियों के मजदूर इन मजदूरों के साथ आ मिले। ढाई बजे से 3 ए सी पी, एक डी सी पी और सैक्टर-18 व उद्योग विहार सहित गुड़गाँव वैस्ट जोन के आधा दर्जन थानों की पुलिस ने मजदूरों के खिलाफ मोर्चा बाँधा। चार बजते-बजते पत्थरबाजी, लाठीचार्ज, आँसू गैस, फायरिंग। एक ए सी पी समेत 10 पुलिसवाले घायल, 40 वाहन क्षतिग्रस्त। कई मजदूर व रेहड़ी चालक घायल। पुलिस ने सैंकड़ों मजदूरों पर केस बनाये। अब कई मजदूर गिरफ्तार हैं और अज्ञात अन्य का पीछा किया जा रहा है। वरकरों के मुताबिक 26 मार्च को भी सिलाई मशीन में करंट आने से एक महिला मजदूर की मृत्यु हुई थी।

इस सिलसिले में दो साल पहले ओरियन्ट क्राफ्ट की ही सैक्टर-37, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में मजदूरों की मैनेजमेन्ट और पुलिस से घमासन भिड़न्त हुई थी। हाल ही में गाजियाबाद में ग्रैजियेनो, फरीदाबाद में लखानी शूज, आई. एम.टी. मानेसर में मारुति सुजुकी, नोएडा में, ओखला औद्योगिक क्षेत्र में, पलवल के पृथला-बघौला क्षेत्र में शिवानी लॉक्स-बायो मेडिकल-हरियाणा वायर-महिन्द्रा-वमानी ओवरसीज-एस के एच-ऑटो इग्निशन मैनेजरों, फैक्ट्री बिल्डिंगों, कम्पनी और पुलिस से मजदूर टकराये हैं, भिड़े हैं। सच में कह सकते हैं कि मैनेजर, इमारत, पुलिस तो प्रतीक हैं, असली बात तो वह सामाजिक सम्बन्ध है जिसे वे व्यक्त करते हैं..... इस सिलसिले में ही सामाजिक सम्बन्ध उभर कर सामने आते हैं।

आज हम पूरे भरोसे के साथ कह सकते हैं कि सात अरब लोगों में एक अस्थिरता है। एक संकट-पूर्ण अचम्भा उससे जुड़ा हुआ है। इतनी अधिक धन-सम्पदा का जो उत्पादन हो रहा है, वो जाता कहाँ है ? उसमें से आम जीवन में इतना कम क्यों आता है ? ■

नया दौर और पुराने तरीके

दिल्ली-जयपुर राष्ट्रीय राजमार्ग पर नरसिंहपुर में ***बजाज मोर्टस लिमिटेड*** के मजदूर 24 फरवरी से फैक्ट्री के बाहर बैठे हैं और अप्रैल आरम्भ में भी बाहर हैं। इस फैक्ट्री में कार्य करने वाले ठेकेदारों के जरिये रखे कुछ मजदूरों से 2 मार्च को बातचीत हुई थी। फिर 28 मार्च को कुछ स्थाई मजदूरों से बातचीत हुई।

बजाज मोटर्स मजदूर : ''39-40 मील पत्थर, एन एच-8, नरसिंहपुर, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 300 स्थाई मजदूर, आठ-नौ ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 1500 मजदूर, और स्टाफ के 300 लोग वाहनों के इन्जनों के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। यहाँ लगभग 65 प्रतिशत उत्पादन ***हीरो*** दुपहियों के इन्जन पार्ट्स का होता है। और फिर, ***सुजुकी, महिन्द्रा, हार्ले डेविडसन, बी एम डब्लू*** दुपहियों के इन्जन के पुर्जे। ***निसान कार, न्यू हौलैण्ड ट्रैक्टर*** तथा तुर्की, फ्रान्स को निर्यात के लिये पार्ट्स बनते हैं। यह फैक्ट्री 1992 में आरम्भ हुई थी और आज बजाज मोटर्स समूह की आई. एम.टी. मानेसर, बिनौला, बावल, रूद्रपुर, रुड़की, हरिद्वार आदि स्थानों पर 8-10 फैक्ट्रियाँ हैं।

'' ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के लिये बजाज मोटर्स में आकर्षण दुगुनी दर से ओवर टाइम का भुगतान है। फिर भी वरकर रुकते नहीं, हर समय भर्ती चलती रहती है। निर्धारित उत्पादन बहुत ज्यादा है और चाहे जैसे भी हो, पूरा करो। लगातार खड़े-खड़े काम करना पड़ता है। हर रविवार को भी ओवर टाइम। महीने में 70-80 से 150-200 घण्टे ओवर टाइम के हो जाते हैं। सी एन सी और वी एम सी मशीनें चलवाते हैं और ग्रेड हैल्पर का देते हैं व ओवर टाइम के इस समय 50 रुपये प्रतिघण्टा हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों का ब्रेक नहीं करते थे पर दस वर्ष पहले हुई हलचल ने कम्पनी को हिला दिया। तब से भर्ती के आवेदन के साथ ही त्यागपत्र भी लिखवा लेते हैं :

''ज्ञात सूत्रों से पता चला है कि आपकी कम्पनी में 6 महीने के लिये हैल्पर पद की जगह खाली है। अतः श्रीमान से निवेदन है कि हैल्पर पद पर रखने की कृपा करें।..... मेरे घर आवश्यक कार्य पड़ जाने के कारण मैं आपकी कम्पनी में ड्युटी करने में असमर्थ हूँ। अतः श्रीमान से निवेदन है कि आज तक मेरा जो भी हिसाब बनता हो, नकद भुगतान करने की कृपा करें।

''चार-पाँच वर्ष पहले फैक्ट्री में मजदूर फिर उमड़ने-घुमड़ने लगे तब स्थाई मजदूरों की यूनियन का पंजीकरण और उसके एक बड़ी यूनियन से जुड़ने में कम्पनी ने राहत देखी। मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों के कदमों का यहाँ बहुत असर पड़ा। मारुति मानेसर मजदूरों के संग खड़े होने से चिन्तित कम्पनी ने एक मुखर स्थाई मजदूर को आरोप-पत्र दिया और नवम्बर 2011 में घरेलू जाँच आरम्भ की जो कि मार्च 2013 तक चली। यह 2011 और 2012 की हवा थी कि स्थाई मजदूरों और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच रिश्ते बढे। एक बात 2012 की गर्मियों की है। एक दिन सुबह 6 बजे की शिफ्ट में पहुँचे ठेकेदार के जरिये रखे एक मजदूर के साथ सेक्युरिटी गार्ड ने दुर्व्यवहार किया। इसे देख कर स्थाई मजदूरों ने गार्ड को आईना दिखाया। कम्पनी ने पुलिस में शिकायत की और दूसरे दिन बी-शिफ्ट में पुलिस ने फैक्ट्री में एक मुखर मजदूर को गिरफ्तार किया तब स्थाई मजदूरों और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों ने काम बन्द किया था। यह मजदूरों की बढ़ती हलचलें थी जिन्हें रोकने के लिये कम्पनी की शह पर कुछ स्थाई मजदूरों में खटपट हुई और मैनेजमेन्ट ने 5 को निलम्बित कर दिया। इस बार कम्पनी ने घरेलू जाँच नहीं बैठाई बल्कि बड़ी यूनियन के जिला तथा राज्य स्तरीय नेताओं से वार्तायें आरम्भ की। धीरज रखो, शान्त रहो की बातें खूब हुई। और 26 जून 2013 को 4 निलम्बित को ड्युटी पर ले लिया तथा रड़क रहे एक के बारे में बाद में चर्चा की बात की। इस एक के बारे में जिला व प्रान्त के लीडरों से कम्पनी ने कई बार वार्ता की। इस बीच 2011 वाली घरेलू जाँच का निष्कर्ष अन्य घरेलू जाँचों की ही तरह का : दोषी

पाये गये। अप्रैल 2013 में कम्पनी ने कारण बताओ नोटिस दिया और मजदूर के उत्तर पर चुप्पी साध ली। और श्रम विभाग में सुनवाई के दौरान जून 2013 में मैनेजमेन्ट ने कहा कि वह बजाज मोटर्स का मजदूर नहीं है, बर्खास्त किया जा चुका है। जबकि, न हिसाब दिया था और न ही बर्खास्त का पत्र दिया था। ऐसे में मजदूरों में रोष को देखते हुये जिला व प्रान्त के यूनियन लीडरों ने मैनेजिंग डायरेक्टर से वार्ता की और बताया कि नौकरी से निकाला नहीं है, साहब का रुख सकारात्मक है, मैनेजमेन्ट से बात कर जल्दी से जल्दी निपटायेंगे। और छह महीने बाद, जनवरी 2014 में मैनेजिंग डायरेक्टर ने कहा कि मैनेजमेन्ट मान नहीं रही!

''फैक्ट्री में मजदूर ऊपर के लीडरों और मैनेजिंग डायरेक्टर के बीच वार्ताओं के भ्रम में रहे जबकि कम्पनी ने तैयारी की। माल का स्टॉक तैयार किया। कम्पनी द्वारा बातचीत बन्द करने पर मजदूरों को कुछ बातें समझ में आई। अपने दम पर दबाव बनाये बिना बात नहीं बनेगी। मजदूर उत्पादन घटा सकते हैं यह जानते हुये कम्पनी ने तैयारी की थी और इस सन्दर्भ में 21 फरवरी को श्रम विभाग में शिकायत की कि मजदूरों ने स्लो डाउन कर दिया है। फिर 24 फरवरी को मजदूर सुबह 6 बजे ड्युटी के लिये पहुँचे तब 15 स्थाई मजदूरों के निलम्बन के नोटिस, बाकी मजदूर गुड कन्डक्ट का फार्म भरें, और 200 पुलिस वाले फैक्ट्री के अन्दर तथा बाहर। स्थाई और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में से एक भी फैक्ट्री में नहीं गया। कम्पनी ने रविवार, 23 फरवरी को ओवर टाइम पर 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट चलाई थी। और, 24 फरवरी से डिप्लोमा वाले 50 ट्रेनी, 15 स्थाई मजदूर, ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूर, स्टाफ के 300 लोग फैक्ट्री के अन्दर हैं। कम्पनी ने फैक्ट्री के अन्दर भोजन, नशा, टी वी, तम्बाकू, गुटका, साबुन-तेल, पेस्ट का प्रबन्ध किया है। फैक्ट्री 24 घण्टे चल रही है। अन्दर मजदूर परेशान हैं पर मैनेजमेन्ट उन्हें बाहर नहीं आने दे रही। फैक्ट्री पर पुलिस तो चौबीसों घण्टे है ही, कम्पनी ने बाउन्सर भी रखे हैं। बजाज मोटर्स का मैनेजिंग डायरेक्टर इस समय गुड़गाँव इन्डस्ट्रीज एसोसियेशन का प्रधान भी है।

''यूनियन ने उप श्रमायुक्त को 24 फरवरी को ही शिकायत कर दी थी। इस बीच पाँच-छह बार श्रम विभाग में वार्तायें हुई हैं। कोई नतीजा नहीं निकला है। बड़ी यूनियन से जुड़ी गुड़गाँव में 38 यूनियनों के लीडरों ने 5 मार्च को बजाज मोटर्स के गेट पर भाषण दिये और 14 मार्च को भूख हड़ताल की। जिला मीटिंग 13 मार्च को हुई थी जिसमें अधिकारियों को 15 दिन का नोटिस दिया था। वह भी आई-गई बात हुई और अब 31 मार्च को मीटिंग है.....'' ■

घूम रहे पर्चे–एस एम एस–ईमेल

★ फरीदाबाद में तीन फैक्ट्रियों में काम कर रहे हम दस लोग एक साथ बैठे। आपस में बातें की। तय किया कि अपनी बातें और लोगों के साथ साझा करें। इसलिये आप यह पढ रहे हैं। आप भी हमारी तरह अपनी बातें साझा करने के बारे में विचार करें।

ओसवाल कास्टिंग, प्लॉट 48-49 इन्डस्ट्रीयल एरिया, ***महावीर डाईकास्टिंग,*** प्लॉट 153 व 165 सैक्टर-24, ***ओसवाल कास्टिंग II प्लान्ट,*** प्लॉट 21-22-23 सैक्टर-25 स्थित फैक्ट्रियों में हम मजदूर हैं। तीनों में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। साप्ताहिक अवकाश नहीं – महीने में दो दिन ही मिलते हैं बारहों महीने। दुगुनी दर की बजाय ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। तीनों फैक्ट्रियों में काम स्थाई है और मजदूर अस्थाई हैं..... ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर बरसों से इस अथवा उस फैक्ट्री में एक ही स्थान पर काम कर रहे हैं। वर्दी-जूते तक नहीं देते और एक्सीडेन्ट होने पर एम्बुलैन्स नहीं – है ही नहीं। फण्ड व ई.एस.आई. नहीं और जिनके हैं उन्हें दवाई नहीं मिलती क्योंकि कम्पनी पैसे जमा नहीं करती। काम मन्दा होने पर 8 घण्टे की ड्युटी, सप्ताह में दो दिन उत्पादन बन्द, सुपरवाइजरों-मैनेजरों को असभ्यता से पेश आने के निर्देश। न्यूनतम वेतन में भी हेराफेरी और बोनस देते ही नहीं। सरकारी विभागों के अधिकारी आते हैं और पैसे ले कर चले जाते हैं। छह महीने पहले, अक्टूबर 2013 में फैक्ट्री के अन्दर एक मजदूर की मृत्यु..... परिवार को हिसाब के पैसे नहीं दिये हैं, दाह संस्कार के लिये कहे पैसे भी अभी तक नहीं दिये हैं। इन सब बातों को कोई सुपरवाइजर-मैनेजर उठाता है तो उसे भी नौकरी से निकाल दिया जाता है। इधर तो मैनेजरों की तनखा से कम्पनी 10-10 हजार रुपये जबरन काटने लगी है।

इस-उस बात में थोड़ा-बहुत फर्क छोड़ कर देखें तो रोने-धोने वाली यह बातें चारों तरफ दिखाई देती हैं। इन्हें क्यों झेलें हम ?

★ हर चीज की सीमा होती है। सब हदें पार हो गई हैं। मैं एक युवक हूँ और इस समय फरीदाबाद में प्लॉट 37-38, सैक्टर-58 स्थित ***श्याम टैक्स*** फैक्ट्री में काम कर रहा हूँ। हम दुनिया-भर के लिये टी-शर्ट और सूती जैकेट बनाते हैं। श्याम टैक्स में करीब दो हजार मजदूर हैं। ग्रे माल का स्टॉक लगा है और जनवरी से प्रिन्टिंग विभाग में प्रतिदिन सुबह साढे नो से रात 2 बजे तक की शिफ्ट है। रविवार को भी काम। इधर 10 दिन से रात 8 से अगली सुबह 8 की नाइट शिफ्ट भी शुरू कर दी है पर फिर भी सुबह साढे नो बजे काम आरम्भ करने वालों को रात दो बजे ही छोड़ते हैं। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से करने की बजाय कम्पनी

पैसे सिंगल रेट से देती है। पेट न्यारे-न्यारे हैं इसलिये रोटी के लिये कुछ को 40 रुपये और कुछ को 60 रुपये कम्पनी देती है और किसी रोज चमत्कार हुआ, रात 12 बजे तक ही काम करवाया तो रोटी के लिये सब को 20-20 रुपये !

श्याम टैक्स फैक्ट्री में इम्ब्राइड्री विभाग में दिन की शिफ्ट 11 घण्टे की और रात की शिफ्ट 13 घण्टे की है। महीने के तीसों दिन काम। शिफ्ट 15 दिन में बदलती है तब 16 घण्टे और 15 घण्टे काम का सिलसिला चलता है।

नियम-कानून कम्पनी की सुविधा अनुसार हैं। कुछ मजदूरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं, कुछ की सिर्फ ई.एस.आई. है, कुछ मजदूरों की न ई.एस.आई. है और न पी.एफ. है। हाँ, कई शिकायतों के बाद कम्पनी ने कैन्टीन ठेकेदार बदला है और अब भोजन पहले से ठीक है।

✶ सारी व्यवस्था भ्रष्ट हो रखी है। धोखाधड़ी कम्पनी ने की और धोखाधड़ी का आरोप साहबों ने मजदूर पर लगाया। बात ट्रैक्टर बनाने वाली ***एस्कोर्ट्स*** कम्पनी की है। मजदूर के कदमों ने एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट की धोखाधड़ी की परत-दर-परत उघाड़ी है।

21 मई 2012 को एस्कोर्ट्स थर्ड प्लान्ट में एक मजदूर , सत्येन्द्र को परसनल विभाग में बुला कर अधिकारी बोले कि एल आई सी वाले तुम्हारी जीवन धारा राशि जमा नहीं कर रहे, अपनी पॉलिसी लाओ। दस्तावेज दिखाने पर साहब बोले कि तुम ने धोखा किया है, बिना कम्पनी को बताये पॉलिसी का समर्पण कर के पैसे ले लिये हैं, एल आइ सी के चेक का यह नम्बर है, कार्पोरेशन बैंक के इस खाता नम्बर में 14.7.2005 को 23,482 रुपये जमा हुये हैं , अपनी बैंक डीटेल लाओ, फ्राड के लिये कम्पनी तुम्हारे खिलाफ एक्शन लेगी।

सत्येन्द्र को यह सब झूठ-ही-झूठ लगा। बैंक गया। इतने पुराने विवरण के लिये स्टेट बैंक ऑफ पटियाला ने 450 रुपये लिये। बैंक डीटेल में बताये गये एल आई सी चेक का कहीं कोई जिक्र नहीं था। थोड़ी राहत की साँस ली और भाग-दौड़ शुरू की।

एस्कोर्ट्स समूह के छह अधिकारियों से सत्येन्द्र मिला। थर्ड प्लान्ट के परसनल विभाग में बेनेफिट डिपार्ट मैनेजर, परसनल ऑफिसर, फस्ट प्लान्ट में बैठते बेनेफिट डिपार्ट हैड, परसनल मैनेजर, फार्मट्रैक प्लान्ट परसनल मैनेजर, चीफ ऑफ क्वालिटी कन्ट्रोल। सच्चाई बयान करता आवेदन प्रत्येक को दिया। किसी अधिकारी ने आवेदन की पावती दी तो किसी ने वैसे ही रख लिया। लेकिन सब अधिकारी कहते रहे कि तुम ने धोखाधड़ी की है, अब एस्कोर्ट्स में नौकरी नहीं कर पायेगा।

सत्येन्द्र जीवन बीमा निगम के दिल्ली में नेहरू प्लेस और कनॉट प्लेस कार्यालयों में गया। फरीदाबाद में सैक्टर-12 थाने गया। न्यायालय गया। सूचना के अधिकार कानून के तहत आवेदन किये। अन्ततः पता चला कि एल आई सी का कथित चेक 14.7.2005 को कार्पोरेशन बैंक की ग्रेटर कैलाश- II , दिल्ली शाखा के जिस खाते में जमा हुआ था वह एस्कोर्ट्स कम्पनी का खाता था.....

1990 में एस्कोर्ट्स के सब मजदूरों (तब करीब 14,000 स्थाई मजदूर थे) को एल आई सी की जीवन धारा पेन्शन प्लान पॉलिसी के तहत लाया गया था। एजेन्ट जिसे कमीशन मिला उसका पता नहीं पर चर्चा है कि किसी बड़े साहब की पत्नी थी। प्रत्येक मजदूर की तनखा से वर्ष में 720 रुपये एल आई सी में देने थे। एस्कोर्ट्स कम्पनी ने आरम्भ में 87 रुपये और प्रत्येक तीन वर्षीय समझौते में 30 रुपये बढा कर हर मजदूर के लिये इस पेन्शन प्लान में एल आई सी में जमा करने थे। लेकिन कम्पनी ने अपने अंश में एक रुपया भी नहीं बढाया, वर्ष में 87 रुपये ही रहा, जबकि अब तक यह 210 रुपये हो जाना चाहिये था। इतना ही नहीं, एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने बिना मजदूरों को बताये एल आई सी में पेन्शन प्लान पॉलिसी समर्पण की प्रक्रिया शुरू कर दी। किसी मजदूर के हस्ताक्षर नहीं हैं, दस्तावेजों पर साहबों ने फर्जी दस्तखत कर धोखाधड़ी की है। और, जिन पालिसियों का सरेन्डर 2005 में कागजों में कर दिया उन मजदूरों की तनखा से इस वर्ष भी 720 रुपये एल आई सी के नाम से काट लिये गये। काटे गये इन 720 रुपये का विवरण हर वर्ष के इनकम टैक्स फार्म नम्बर 16 में होता है जिसे कम्पनी भर कर देती है। यह इसीलिये रहा है कि नौकरी छोड़ने-सेवानिवृति पर कम्पनी जीवन धारा वाली पेन्शन की बजाय एकमुश्त राशि देती रही है। मजदूरों को झाँसा देने के लिये अधिकारी कहते रहे हैं कि बार-बार आओगे, महीने के महीने पैसे मिलेंगे, पेन्शन की जगह एकमुश्त ले लो, इन पैसों से कोई काम कर लो या इन्हें डाकखाने में जमा कर दो, राशि दुगुनी हो जायेगी। अब तक साहबों के झाँसे में आ कर मजदूर पैसे ले कर जाते रहे हैं।

सत्येन्द्र यह सब जानकारी एकत्र कर एस्कोर्ट्स समूह के परसनल चीफ से मिला तो साहब बोले कि फैसला कर लो नहीं तो स्टाफ के बहुत लोगों की नौकरी चली जायेगी, गलती हुई है, हम गलती मानते हैं, बात यहीं खत्म करो।

सत्येन्द्र ने पेन्शन की बात की तो अधिकारी बोले कि किसी सूरत में पेन्शन नहीं मिलेगी। पैसे ले लो – 68, 500 रुपये लेने से मना करने पर बोले कि 96, 000 ले लो। मजदूर : 96, 844 रुपये

तो मेरे हैं ही..

एस्कोर्ट्स समूह के मैनेजिंग डायरेक्टर को रिपोर्ट करते ई सी ओ के समक्ष मामला पहुँचने पर उन्होंने एक कमेटी बना कर सब प्लान्टों के सेक्युरिटी हैड को समिति का प्रमुख बनाया है....

✶ बिलकुल थोथे हैं। ***आई. बी. गारमेन्ट*** कम्पनी का उत्पादन नोएडा और फरीदाबाद स्थित फैक्ट्रियों में होता है पर जब काम बहुत ज्यादा होता है तब बी-126 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में भी काम करवाते हैं। दिल्ली में सामान्य तौर पर जनवरी, फरवरी, मार्च में उत्पादन और 250 सिलाई कारीगर प्रतिदिन सुबह 9 से रात 1 बजे तक काम करते हैं। रविवार को भी काम। ई.एस.आई. सब की है पर पी.एफ. एक मजदूर की भी नहीं है। इधर 26 मार्च को मैनेजमेन्ट ने टेलरों से कहा कि काम नहीं है, हिसाब ले लो। तब आपस में बात कर मजदूरों ने तय किया कि इस्तीफे नहीं देने हैं और नोटिस की तनखा के लिये कहना है। मजदूरों ने मैनेजमेन्ट से कहा कि निकालना है तो नोटिस दे कर निकालो, इस्तीफे नहीं लिखेंगे। इस पर कम्पनी हड़बड़ा गई है। नोटिस देने की बजाय प्रतिदिन की 8 घण्टे की ड्युटी कर दी है। आठ घण्टे भी काम नहीं होता और 7 दिन से फैक्ट्री में सो कर आते हैं। साहबों की आस 10 अप्रैल पर लगी है: स्कूल बन्द हो रहे हैं, विवाहों का सिलसिला आरम्भ, गेहूँ की कटाई शुरू हो जायेगी। इन तीन कारणों से काफी मजदूर ओखला छोड़ जायेंगे... तब बचे थोड़े वरकरों से कम्पनी समझौता कर लेगी।

✶ कम्पनियाँ तनखा तक नहीं दे पा रही। कहा जाता था कि फैक्ट्री स्थापना के लिये इमारतें, मशीनें, कच्चा माल, ईंधन के प्रबन्ध के लिये पैसों के संग मजदूरों को दिये जाते पैसे पहले से होने चाहियें। कॉन्सटैन्ट कैपिटल और वेरियेबल कैपिटल हो तब फैक्ट्री होना, मजदूरी-प्रथा होना। क्या यह बातें पुरानी हो गई ? या कोई और बात है ? यहाँ तो विधान-संविधान ही मजदूरों द्वारा कम्पनियों को उधार देने का सूत्र लिये है। कानून कहता है कि 37-40 दिन काम करने के बाद मजदूर को 30 दिन के पैसे दिये जायें। जिसे संगठित क्षेत्र कहते हैं उस में मजदूर हर समय कम्पनी को उधार दिये रहते हैं और यह राशि 7 दिन से 40 दिन की दिहाड़ियों के बराबर रहती है। फुटकर मजदूरी में अब भी काम समाप्त होते ही साँय को पैसे लेने-देने का चलन है। सप्ताह में भुगतान या 15 दिन में पैसे लेना-देना भी चल रहा है पर महीने-भर काम करने के बाद तनखा सामान्य-सा बन गया है। और, व्यापक है, बढ रहा है कानून द्वारा निर्धारित समय पर भी तनखा नहीं दिया जाना। ***लखानी शूज*** की प्लॉट 265 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में तनखा में देरी के सिलसिले को देखते हुये मजदूरों ने 10 मार्च होने से पहले ही फरवरी माह की तनखा के लिये कहना आरम्भ कर दिया था। साँय देंगे, कल देंगे कहते-कहते साहब लोग समय खींचते रहे। फिर होली से ऐन पहले, 15 मार्च को मैनेजमेन्ट 1000-1000 रुपये देने लगी। यह नहीं लेंगे, तनखा दो कहने पर साहब बोले कि यह एक हजार लेने हैं तो लो अन्यथा जाओ। सवा सौ महिला मजदूरों और दो सौ पुरुष मजदूरों ने आपस में बातें की। सब मजदूरों ने मिल कर तय किया और किसी मजदूर ने 1000 रुपये नहीं लिये।

मई 2014

लहरों द्वारा सामने लाये जा रहे तीखे प्रश्न

मजदूर समाचार के वितरण के दौरान पहले तो सरपंच जैसे दो बुजुर्ग और फिर मोटरसाइकिल पर आये एक ह्रष्ट-पुष्ट अधेड़ ने सलाह-सी दी : ''अखबार यहाँ मत बाँटो। मजदूर बहुत खुश हैं यहाँ। फैक्ट्रियाँ बन्द करवाओगे क्या?'' पढ़ने, लिखने, सोचने, आदान-प्रदान से फैक्ट्रियाँ बन्द हो जायेंगी यह डर कहाँ से आ रहा है?

हमें लगता है कि यह डर टेलरों के बीच घूम रहे एस एम एस की इन पंक्तियों में है : उठे सब के कदम
तर-रम पम-पम
अजी ऐसे गीत गाया करो
हँसो और हँसाया करो।

हमें यह भी लगता है कि यह डर असेम्बली लाइनों पर गुनगुनाई जा रही इन लाइनों में है : तू जिन्दा है
तू जिन्दगी के
गीत पर यकीन कर।

पिछले कुछ वर्षों में दिल्ली के इर्द-गिर्द का पूरा औद्योगिक क्षेत्र अद्‌भुत लहरों से ओत-प्रोत है। कम उम्र में ही अनुभवों व विचारों से चेतन हुये लाखों युवक-युवतियाँ नये कदमों, नई भाषा, नई रचनाओं, नये रिश्तों से लहरों को नई ऊर्जा, नई शक्ति दे रहे हैं। ऐसे में इस क्षेत्र ने अनेक प्रकार की पुरानी धारणाओं की सफाई कर दी है और आज की दुनिया में नई सम्भावनाओं का उद्‌घाटन किया है। अप्रैल अंक में हम ने दो धाराओं को चिन्हित किया था। यहाँ हमारे सम्मुख आये कुछ प्रश्नों को रख रहे हैं जो कि अनगिनत बातचीतों और अनेक कदमों की उपज हैं।

कोई भी मजदूर हो ही क्यों ?

औद्योगिक क्षेत्रों में यह आजकल इतनी आम बात बन गई है कि इस पर यहाँ चर्चा कुछ मित्रों को शायद अटपटी लगे। फिर भी, कहना तो बनता ही है कि अपना जीवन उसे क्यों समर्पित करें जिसका कोई भविष्य नहीं है। और फिर, अपना जीवन उसे समर्पित क्यों करें जिसकी कोई इज्जत न हो।

मजदूरी में रखा ही क्या है वाली आम बात से डर, भय, विद्वेश, आक्रोश, नाराजगी को हटा कर देखते हैं तो जीवन की एक गहरी सोच और कल्पना मुखर होती है। एक भिन्न जीवन की दस्तक आज साफ-साफ सुनाई देती है और हमारे बीच इतनी क्षमता, योग्यता, बुद्धि है कि प्रयोगों द्वारा भिन्न जीवनों को रूप दिया जा सकता है।

क्या लगातार उभरती इच्छायें और उठते कदम हर प्रकार की सीमा पर सवाल लिये हैं?

इस फैले हुये औद्योगिक क्षेत्र में बातचीत में यह बार-बार उभर कर आता है कि हर कार्यस्थल पर टी ब्रेक हो चाहे लन्च ब्रेक, हर ब्रेक चर्चाओं का उफान लिये है। यह अन्तराल बेहद उपजाऊ हैं। अनेक प्रकार की इच्छायें और ढेरों कदम इन से उभरते हैं। तीन साल में, पाँच वर्ष में माँग वाली पुरानी धारणायें आई-गई हो गई हैं। लगातार आँकना, लगातार खींचातान। स्वयं को परखना, समूह की शक्ति को परखना बेरोक चलता है। यह एक हँसी भी लिये है : यह तो मैनेज करने के परे है, कोई भी मैनेजर क्या करे! समझौते जो सीमायें बनाते हैं वो लगातार टूटती रहती हैं। रियायतों के खेलों का लड़खड़ाने लगना। बिचौलियों का असंगत होना।

सब कुछ तो स्वयं करते हैं, कर सकते हैं तो फिर कोई भी लीडर क्यों ?

''लन्च के बाद फैक्ट्री के अन्दर जाना है अथवा नहीं, कितनी फैक्ट्रियों में एक साथ यह कदम उठाना है, यह सब हम अपने बीच में तय कर लेते हैं।'' — ओखला में एक सिलाई कारीगर ने कहा। वहाँ बैठे अन्य कारीगरों ने कहा कि हम स्वयं जब यह करते हैं तब रिजल्ट तुरन्त मिलता है और हमारा आत्मविश्वास बढता है। जबकि, कोई नेता बीच में आ जाता है तो सब गड़बड़ा जाता है और फिर हम में निराशा पैदा होती है। हम जब सब कुछ खुद कर सकते हैं तो फिर अपने लिये निराशा क्यों ढूँढें ?

एक और बातचीत में एक सुन्दर छवि उभरी। ''नाइट शिफ्ट में इधर-उधर अकेले सोते वरकर से जनरल मैनेजर बहुत बदतमीजी से पेश आता और एक्शन लेता। हम 108 रात को एक साथ एक जगह सोये। चार मैनेजर आये और इकट्ठे सोते देख चुपचाप चले गये। तीन रोज यही सिलसिला चला। कोई बदतमीजी नहीं, कोई एक्शन नहीं। अन्य सैक्शनों के वरकरों ने भी यह तरीका अपनाया। यह एक परम्परा बन गई।''

क्या गैर-बराबरी पर हो रहे लगातार आक्रमण नये रिश्तों को बनाने की सूचना है?

पिछले दो अंकों में हम ने बैक्सटर तथा नपिनो ऑटो एण्ड

इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्रियों में स्त्री और पुरुष मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर से मैनेजमेन्टों का नियन्त्रण हटाने का जिक्र किया था। उस दौरान स्त्री और पुरुष रात-दिन फैक्ट्रियों में रहे जो कि स्वयं में नर-नारी के बीच गैर-बराबरी पर एक उल्लेखनीय आक्रमण है।

कई स्थानों पर परमानेन्ट और टेम्परेरी वरकर अपने बीच की गैर-बराबरी मिटा कर वेतन में बराबर वृद्धि पर जोर दे रहे हैं।

उपरोक्त दोनों मामलों में परम्परा, विरासत को भेदते हुये कुछ नया हो रहा है।

क्या आज के अनेक कदम माँग के ढाँचे के पार चले गये हैं ?

इस पूरे विस्तृत औद्योगिक क्षेत्र में एक प्रभावशाली धारा उभरी है जिसे हालात, माँग, रियायत की भाषा में नहीं समझा जा सकता। क्यों नहीं समझा जा सकता ? मजदूरों को बेचारे प्रस्तुत करना उन्हें पहले तो हालात का शिकार और फिर माँग तथा रियायत का मोहताज बनाना है। फिर मजदूरों को हालात, माँग, रियायत के पाबन्द घोषित कर उन्हें बेचारे बनाना। यह एक चक्रव्यूह है। और, हाल के वर्षों में इस चक्रव्यूह को मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों ने दोफाड़ किया है। ***मजदूर चाहते क्या हैं?*** कम्पनी, हरियाणा सरकार, केन्द्र सरकार 2011 में, 2012 में, आज तक समझ नहीं पाई हैं। उनकी घबराहट यहीं से आती है। इसलिये उल्लेखनीय रियायतों के बावजूद विस्फोट हुये तब क्षेत्र में 600 कमाण्डो परमानेन्टली रखे गये हैं, 147 मजदूर आज भी राजनीतिक कैदी हैं।

क्या यह सारे प्रश्न विश्व में सब के लिये हैं?

नया दौर और पुराने तरीके

पिछले अंक में उपरोक्त शीर्षक से हम ने 39-40 मील पत्थर, एन. एच. 8, नरसिंहपुर , गुड़गाँव स्थित ***बजाज मोटर*** के स्थाई मजदूरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे वरकरों की बातें कुछ विस्तार से दी थी। इस फैक्ट्री में 2011 और 2012 में परमानेन्ट तथा टेम्परेरी मजदूरों के बीच बनते, बढते अच्छे सम्बन्ध आज के दौर के माफिक फैक्ट्री स्तर पर मजदूर संगठन के उभरने की सम्भावना बढा रहे थे। साथ ही साथ, अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों के संग रिश्ते बनाने में बजाज मोटर मजदूर सक्रिय थे। मैनेजमेन्ट डरी तो थी ही, आगे उसे अधिक बड़ा खतरा नजर आ रहा था। मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में स्थाई मजदूरों, ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच जोड़ों से आज के दौर के माफिक मजदूर संगठन फैक्ट्री स्तर पर उभरा था। और, मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री के मजदूर अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों के साथ अच्छे सम्बन्ध बना रहे थे। इस सब ने मारुति सुजुकी कम्पनी के संग अन्य कम्पनियों को हिला कर रख दिया था, हरियाणा सरकार को पसीना ला दिया था, केन्द्र सरकार को चिन्तित कर दिया था।

इधर लगता है कि कम्पनी और सरकार के बीच बजाज मोटर की इस फैक्ट्री को ठण्डा रखने के लिये कदमों पर सहमति बनी। फैक्ट्री में 283 स्थाई मजदूर और 8-9 ठेकेदारों के जरिये रखे 1500 से ज्यादा वरकर कार्यरत थे। फैक्ट्री में स्थाई-अस्थाई मजदूरों को जोड़ने और अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों से सम्बन्ध बनाने में बहुत सक्रिय भूमिका निभा रहे एक मजदूर को नौकरी से निकालने के लिये जाल बुना गया। नौकरी से निकाल दिया।

अन्य कई स्थानों की तरह बजाज मोटर की इस फैक्ट्री में भी कानून अनुसार स्थाई मजदूरों का संगठन, यूनियन थी। और, अन्य ऐसे स्थानों की तरह 85 प्रतिशत मजदूर, जो कि अस्थाई थे, कानून के पालन के कारण वे यूनियन के सदस्य नहीं। पुराने तरीके और कानून के ताने-बाने ऐसे अखाड़ों का निर्माण करते हैं जिनमें मैनेजमेन्ट, सरकार, यूनियन के जिला-प्रान्तीय-केन्द्रीय लीडर मजदूरों को थका सकते हैं।

संक्षेप में : निकाले मजदूर को ड्युटी पर रखवाने के लिये दबाव बनाने के लिये यूनियन के बड़े लीडरों ने काम धीमा करने को कहा। फैक्ट्री में स्थाई और अस्थाई मजदूरों ने स्लो डाउन कर दिया। मैनेजमेन्ट ने 24 फरवरी को 15 स्थाई मजदूर सस्पैण्ड और शर्तों पर हस्ताक्षर वाली चाल चली। आपस में अच्छे सम्बन्धों के कारण स्थाई मजदूरों के साथ 1500 अस्थाई मजदूर भी 24 फरवरी को फैक्ट्री के अन्दर नहीं गये। यूनियन नेताओं ने मैनेजमेन्ट के कदम को गैर-कानूनी तालाबन्दी कहा और श्रम विभाग गये। कम्पनी ने मजदूरों द्वारा फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने को गैर-कानूनी हड़ताल कहा और श्रम विभाग गई।

श्रम विभाग में तारीखें। जिला और प्रान्तीय यूनियन लीडर जो यह कर देंगे, वह कर देंगे की बातें करते थे वे नाममात्र की सभा, मीटिंग, चेतावनी के बाद संसदीय चुनाव की आचार संहिता की दुहाई देने लगे। फैक्ट्री के बाहर बैठे कुछ दिन हो गये तब अस्थाई मजदूर इधर-उधर ढूँढ कर काम करने लगे। इस प्रकार 1500 मजदूर दूर होने के बाद पौने तीन सौ स्थाई मजदूर ही गेट पर बैठे रहने लगे। पुलिस 24 फरवरी से ही फैक्ट्री के अन्दर व बाहर लगी थी। मैनेजमेन्ट ने स्टाफ, ट्रेनी, नई भर्ती द्वारा 24 फरवरी से फैक्ट्री

में उत्पादन जारी रखा था। बजाज मोटर समूह की अन्य स्थानों पर स्थित 8-10 फैक्ट्रियों में सामान्य काम जारी था।

हरियाणा में संसदीय चुनाव वाली तारीख 10 अप्रैल भी निकल गई। यूनियन के जिला-प्रान्तीय नेताओं की थोथी बातों पर विश्वास करने के लिये मजदूर अब खुद को धोखा भी नहीं दे पा रहे थे। ऐसे में 24 फरवरी से फैक्ट्री गेट के बाहर बैठे स्थाई मजदूरों ने अपने साथियों, फैक्ट्री-स्तर के लीडरों को अप्रैल के अन्तिम सप्ताह में साफ-साफ कह दिया कि पहली मई को 2 बजे तक या तो कुछ कर लो अन्यथा सब मजदूर फैक्ट्री के अन्दर चले जायेंगे।

मजदूरों को थका देने के बाद श्रम विभाग सक्रिय हुआ और 30 अप्रैल को मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौता हुआ। निकाले हुये सक्रिय मजदूर के बारे में कोई बात नहीं, निलम्बित 15 में से 4 को 5 मई को ड्युटी पर लेंगे, फिर 20 मई को 4 अन्य सस्पैण्ड को ड्युटी पर लेंगे, 7 निलम्बित की इनक्वायरी होगी और तब तक वे बाहर रहेंगे, 24 फरवरी से 30 अप्रैल तक के कोई पैसे स्थाई मजदूरों को नहीं दिये जायेंगे।

नये दौर में पुराने तरीके मजदूरों के लिये घातक हैं। आज के माफिक कदमों और संगठन स्वरूपों पर चर्चायें, आदान-प्रदान आवश्यक हैं।

पथरेड़ी तक

राजस्थान में अलवर के पथरेड़ी औद्योगिक क्षेत्र में स्थित ***श्रीराम पिस्टन एण्ड रिंग*** फैक्ट्री में मजदूरों ने मार्च में, और फिर अप्रैल में फैक्ट्री पर से मैनेजमेन्ट का कब्जा हटाया।

मार्च में 1200 मजदूरों ने पाँच दिन फैक्ट्री पर से मैनेजमेन्ट का कब्जा हटाया। एग्रीमेन्ट द्वारा मैनेजमेन्ट ने अपना नियंत्रण पुनः स्थापित किया पर यह समझौता एक महीना भी नहीं टिका। वरकरों ने 15 अप्रैल को फिर से फैक्ट्री पर से मैनेजमेन्ट का कब्जा हटा दिया।

कम्पनी कोर्ट गई। अदालत ने पुलिस को आदेश दिया कि फैक्ट्री से मजदूरों को बाहर निकालो और मैनेजमेन्ट का कब्जा पुनः स्थापित करो। उच्च पुलिस अधिकारी के मुताबिक 26 अप्रैल को पुलिस ने वॉटर कैनन, आँसू गैस, लाठी चार्ज किया – फिर भी मजदूर नहीं निकले। तब पुलिस ने गोलियाँ चला कर फैक्ट्री खाली करवाई।

कानून कम्पनियों की जेबों में
मन, मस्तिष्क, हाथों की ताकत मजदूरों में

★इन बातों को तीन-चार साल हो गये। ***आनन्द इन्टरनेशनल-लिलिपुट*** फैक्ट्रियों की बात हैं। कम्पनी की कई फैक्ट्रियाँ थी। ऐसे में कमरे में एक फैक्ट्री के 10 टेलर बात करके कदम उठाना तय करते तब यह डर कि कम्पनी की अन्य फैक्ट्रियों में काम चलता रहेगा। दिक्कत होगी, बात बनेगी नहीं। अन्य फैक्ट्रियों के वरकरों से तालमेल जरूरी..... हर जगह कोई न कोई सम्पर्क निकल ही आता। उन फैक्ट्रियों में भी आपस में चर्चायें हो जाती। तय कर लेते। फोन नेटवर्क बन गया था इसलिये मोबाइल फोन से तालमेल हो जाते। तय किये दिन लन्च के बाद फैक्ट्री के अन्दर नहीं जाते। फोन पर अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों को भी बोल देते। उन फैक्ट्रियों में भी लन्च बाद मजदूर फैक्ट्रियों में अन्दर नहीं जाते। सब वरकर डी-3 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री व कम्पनी हैड आफिस पर एकत्र हो जाते। अन्दर से मास्टर, मैनेजर बुलाने आते तो पैसे बढाने की बात उठाते। ''चलो मशीनों पर बैठो, पैसे बढा देंगे'' कहते तो मजदूरों की तरफ से डायरेक्टर को बुलाने और उन से कहलवाने पर जोर होता। एक बार की बात है। एक अफसर ने एक गलत लफ्ज इस्तेमाल किया तो 20-25 मजदूर गेट पर टूट पड़े – गेट ही निकल आया था! एक बन्दा जिसके बारे में प्रचार था कि तीन को गोली मार चुका है, वह धमकाने के अन्दाज में आगे आया तो हजारों मजदूरों में से आवाजें आई : तू है कौन! चल परे हट! डायरेक्टर को बुलाओ। वह बन्दा चुपचाप खिसक गया था। डायरेक्टर आया और पैसे बढाने की बात कही तब कम्पनी की फैक्ट्रियों में काम आरम्भ हुआ था।

★प्लॉट 4 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित ***जे एन एस इन्सट्रुमेन्ट्स*** और ***जय उशिन*** फैक्ट्रियों में 10 फरवरी को सुबह 9 बजे की शिफ्ट में दो हजार से ज्यादा महिला मजदूर डेढ-दो घण्टे गेट के अन्दर नहीं गई थी। गेट पर एकत्र महिला मजदूर हरियाणा मुख्य मन्त्री की 1 जनवरी से 8100 रुपये न्यूनतम वेतन की घोषणा पर अमल की बात कर रही थी। आश्वासन दे कर कम्पनी अधिकारी तब अन्दर ले गये थे। महिला मजदूरों ने 12 मार्च को फिर कदम उठाया और 13 मार्च को पुरुष मजदूर भी उनके साथ हो लिये। के डब्लू एस लाइन जिस पर हीरो दुपहियों के पैशन प्रो मॉडल के मीटर बनते हैं वह 12 मार्च को 2 घण्टे ही चली और 13 मार्च को पूरे समय बन्द रही। मजदूरों के कदम का असर प्रेस शॉप, प्रिन्टिंग, मुवमेन्ट लाइन, ऑटो लाइन पर पड़ा। मजदूरों के कदम को विफल करने के लिये 13 मार्च को सुबह 6 वाली बसों को

कम्पनी सीधे अन्दर ले गई, इस प्रकार कुछ महिला मजदूरों को जबरन फैक्ट्रियों के अन्दर ले गई। तब 9 बजे वाली बसों की महिला मजदूर बसों को आई.एम.टी. चौक पर ही रुकवा कर बसों से उतर कर पैदल फैक्ट्रियों की तरफ चली। पुरुष मजदूर पैदल पहुँचते हैं और 13 मार्च को सुबह 6 वाली शिफ्ट में वे फैक्ट्रियों के अन्दर गये ही नहीं। कम्पनी 13 को साँय को बोली कि तनखा में एक हजार रुपये बढा देंगे और अब से ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट की बजाय दुगुनी दर से देंगे – काम पर चलो। इस सम्बन्ध में 28 अप्रैल को जे एन एस मजदूरों ने बताया कि कदम उठाने से तनखा में 1000 रुपये बढा दिये हैं और ओवर टाइम का भुगतान डबल रेट से शुरू कर दिया है – पर हाँ, पहले 12 घण्टे ड्युटी में जहाँ कम्पनी 4 घण्टे को ओवर टाइम कहती थी, अब 12 घण्टे की ड्युटी में 3½ घण्टे को ओवर टाइम मानती है।

★ प्लॉट डी-23 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित ***रेमियो फैशन*** फैक्ट्री में टेलरों की पेमेन्ट 15 दिन में होती है। कम्पनी ने 26 अप्रैल को पैसे देने थे, नहीं दिये। रविवार पड़ गया 27 का और 28 अप्रैल को दोपहर तक पैसे नहीं दिये तो 3 बजे सिलाई कारीगरों ने काम बन्द कर दिया। कम्पनी अधिकारी कुछ नहीं बोले और रात 8 की बजाय 6 बजे टेलरों ने छुट्टी कर ली। अगली सुबह 9½ बजे काम शुरू नहीं किया। डायरेक्टर का सहायक 10½ बजे आया और बोला कि काम शुरू करो, एक बजे से पेमेन्ट हो जायेगी। काम आरम्भ किया, 1½ घण्टे काम किया, पैसे नहीं दिये, फिर काम बन्द कर बैठ गये। साँय 6 बजे पेमेन्ट शुरू की तो पहले उन्हें पैसे देने को कहा जो यहाँ की नौकरी छोड़ गये हैं और दूसरी जगह से छुट्टी कर पेमेन्ट लेने आये थे। पैसे बँटने लगे तब भी काम आरम्भ नहीं किया – पैसे कम थे, समाप्त हो गये, मजदूर रात 8 बजे तक फैक्ट्री में बैठे रहे। तीस अप्रैल को सुबह 9½ काम शुरू नहीं किया। दस बजे पैसे आये। पेमेन्ट में एक कारीगर ने दो घण्टे के पैसे कम पाये। चर्चा। एतराज। कैशियर से खटपट, गार्ड की गलती बताई, उस ने दो घण्टे चढाये नहीं थे। हिसाब ठीक किया गया, 12 बजे तक सब टेलरों को पैसे दे दिये तब काम शुरू किया। फैक्ट्री में फिनिशिंग विभाग में कम्पनी 10 घण्टे को 8 घण्टे के बराबर कहती है। दिल्ली सरकार द्वारा 8 घण्टे के लिये निर्धारित न्यूनतम वेतन को 10 घण्टे काम पर देते हैं। और, मजदूरों को काम करते 10 घण्टे हो जाते हैं उसके बाद के समय को ओवर टाइम कहते हैं। जिसे ओवर टाइम कहते हैं उसका भुगतान भी सिंगल रेट से करते हैं। फिनिशिंग वरकरों को काम करते दो-ढाई महीने हो जाते हैं तब एक महीने की तनखा उन्हें देते हैं।

★ प्लॉट एक्स-28 ओखला फेज-2, दिल्ली स्थित ***थीम एक्सपोर्ट*** फैक्ट्री में कार्यरत 300 टेलरों की दो कैटेगरी बना रखी हैं – सैलरी वाले और दिहाड़ी वाले। पैसे सब सिलाई कारीगरों को महीने बाद ही दिये जाते हैं और हर महीने मजदूर काम बन्द कर बैठ जाते हैं तब मैनेजमेन्ट तनखा देती है। टेलर 15 तारीख तक इन्तजार करते हैं और 15 को साँय 4 बजे तक पैसे नहीं दिये तो काम बन्द। सब टेलर, सैलरी वाले और दिहाड़ी वाले, मिल कर काम बन्द करते हैं।

★ प्लॉट डी-28 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित ***एस एम एस एक्सपोर्ट*** फैक्ट्री में दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी किसी मजदूर को नहीं देते। पचास महिला मजदूरों की तनखा 4000-5000 रुपये। सिलाई कारीगर 170-180 हैं और उन्हें 8 घण्टे के 328 रुपये ही देते हैं। फैक्ट्री में कटिंग, दो फिनिशिंग और प्रोडक्शन में 300 से ज्यादा मजदूर हैं। कम्पनी ने स्वयं एक वरकर भी नहीं रखा है, सब मजदूरों को ठेकेदारों के जरिये रखा है। सुबह 9-9½ से रात 9 तक की एक शिफ्ट है और महिला मजदूरों को सुबह 7 बजे भी बुला लेते हैं। ओवर टाइम का भुगतान कानून अनुसार दुगुनी दर से देने की बजाय पैसे सिंगल रेट से देते हैं। इधर मजदूर मिल कर कदम उठाने के लिये सोच-विचार करते रहे हैं। (फलाँ) दिन लन्च के बाद फैक्ट्री के अन्दर नहीं जायेंगे। सब वरकर बाहर रहेंगे। कोई आगे नहीं होगा। कोई बुरा नहीं बनेगा, कोई टारगेट नहीं बनेगा। किसी नेता को बीच में नहीं आने देंगे। पहलेपहल टेलरों को 8 घण्टे के न्यूनतम वाले 399 रुपये की बात उठा कर अपने को और कम्पनी को आँकेंगे।

जून 2014

सऊदी अरब में तीसरी धारा

मजदूर समाचार के अप्रैल अंक में हम ने मजदूरों में उभर रही दो धाराओं को चिन्हित किया था, और इसके बारे में ये लिखा था:

धारा 001 — फैक्ट्री रिहा करते उफान। *फैक्ट्रियों पर से मैनेजमेन्टों का कब्जा हटाना। फैक्ट्रियों को समूहों के लिये स्वतन्त्र स्थल बना देना। ऐसे माहौल का निर्माण जिसमें स्वयं को, एक-दूसरे को, और दुनिया को नये सिरे से देखने का आमन्त्रण है। खूब बातचीत, गहरी नीन्द, मनन-चिन्तन, सोच-विचार, आदान-प्रदान। किसी भी समय अन्ताक्षरियों में झूम जाना। नये रिश्तों का निर्माण और स्वतन्त्र सामुहिक जीवन की सम्भावनाओं के प्रवाहों में बहना।*

धारा 002 — फैक्ट्री-द्रोहियों का उभार। *समूहों में मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर आक्रमण करना। भयभीत मैनेजमेन्टें। युद्धस्थल बनते औद्योगिक क्षेत्र। बढती सँख्या में राजनीतिक कैदी बनते मजदूर। जमानत पर छोड़ने से इनकार करते न्यायालय। कार्यस्थलों पर मैनेजरों-सुपरवाइजरों के दुर्व्यवहार पर बढती रोक। रियायतों के खेलों का लड़खड़ाने लगना। बिचौलियों का असंगत होना। मजदूरों के बीच आदान-प्रदानों और तालमेलों में नई गति।*

एक मित्र ढाई वर्ष सऊदी अरब में निर्माण क्षेत्र में काम करके आया है। उन्होंने विस्तार से बातचीत में और लेख के जरिये एक बारीक एवं उत्तेजक छवि दर्शाई है।

कन्सट्रक्शन साइट पर 5-6000 लोग तरह-तरह के कामों में कार्यरत हैं। यहाँ दुनिया में जगह-जगह से वरकर हैं, ज्यादातर लोग भारत, पाकिस्तान, बंगलादेश, नेपाल, जोर्डन, फिलिस्तीन, मिश्र से हैं। निर्माण कार्य विशाल क्षेत्र में फैला हुआ है और मजदूरों का निवास कैम्पों में है। तापमान बहुत ऊँचा रहता है।

यह मित्र एक बहुत बड़े प्रोजेक्ट में थे जिसे अरब टेक कन्सट्रक्शन, सऊदी बिन लादेन ग्रुप और इफेको (एमिरेट्स फाल्कन इलेक्ट्रो-मैकेनिकल कम्पनी) मिल कर चला रहे हैं। इसके तहत 5000 विला बनाये जा रहे हैं। पाइपलाइन, पाइप फिटिंग, प्लम्बिंग, इलेक्ट्रिकल, डक्टिंग, इन्सुलेशन, चिनाई, आर सी सी, कारपेन्टरी, प्लास्टर ऑफ पेरिस, पेन्टिंग, क्रेन ऑपरेशन, मोबाइल क्रेन ऑपरेशन , ड्राइविंग आदि में वरकर कार्यरत हैं। कन्सट्रक्शन में ये सब काम एक-दूसरे से जुड़े हैं।

तनखा 1000 से 1300 सऊदी दिनार के बीच रहती है। यह 16,000-20,000 रुपये है। लेबर कैम्प में डोरमेट्रियों में रहने का प्रबन्ध है, कैम्प से साइट पे ले जाने का प्रबन्ध कम्पनी करती है और खाने का महीने में 300 दिनार में हो ही जाता है। ओवर टाइम 300-400 दिनार का हो जाता है। महीने में घर-परिवार को 10-15,000 रुपये भेजना हो सकता है। यही इनसेन्टिव है सऊदी अरब, कुवैत, दुबई, आबू धाबी, कतर काम करने जाने का।

डोरमेट्रियों में चाहे आप त्रिवेन्द्रम से हों, चाहे गोरखपुर, चाहे भागलपुर, चाहे दिल्ली, चाहे लुधियाना, चाहे लाहौर, चाहे कराची, चाहे ढाका, चाहे चिटगाँव, चाहे काठमाण्डू , चाहे पोखरा से हों, एक साथ रहते हैं और आपस में तालमेल एवं बढिया बातचीत रहती है। फिलिस्तीन, जोर्डन, मिश्र से आये लोग ज्यादातर फोरमैन, इंजीनियर व मैनेजर हैं और वे अलग स्थान पे रहते हैं।

तीसरी धारा का सन्दर्भ

कन्सट्रक्शन साइट पर लगातार खींचातान चलती है, और बीच-बीच में टकराव बढ ही जाते हैं। किसी भी कार्यस्थल की तरह जल्दी और अधिक काम करवाने की भगदड़-सी मची रहती है। वरकरों के साथ फोरमैनों की लगातार चिक-चिक चलती रहती है। और मैनेजरों तथा इंजीनियरों की फोरमैनों के साथ झाँय-झाँय होती रहती है। ये चिक-चिक और झाँय-झाँय रिसावों के लिये बेहद उर्वरक हैं।

चटकना, टूटना, दरार पड़ना

चिक-चिक और झिक-झिक सामान्य तौर पर एक सीमा तक तो बर्दाश्त की जाती हैं। और ये सीमा अदृश्य है। कब, कहाँ क्या हो जाये, ये अनिश्चित रहता है। मजदूरों के इस-उस समूह से हुई खटपट डोरमेट्रियों में चर्चा का विषय बन जाती हैं। तनखा टाइम पे नहीं मिली, या किसी फोरमैन ने बदतमीजी की, या ब्रेक सिकुड़ी, या किसी इंजीनियर अथवा मैनेजर ने घमण्ड दिखाया, या डोरमेट्री में एसी फेल हो गया, या काम की स्पीड पे बहस हुई, या एक्सीडेन्ट हुआ, या किसी को वार्निंग लैटर दिया गया, या ओवर टाइम के पैसे काटे गये, या आफिस में किसी काम से जाने पर दुर्व्यवहार किया गया — ये सारे मुद्दे डोरमेट्रियों में बातचीत और विश्लेषण में रहते हैं।

चमकाना तीसरी धारा से

आज हम डोरमेट्रियों से निकल कर साइट पर नहीं जायेंगे। वाहन खाली खड़े रह गये इन्तजार में। कुछ घण्टे यूँ ही निकल गये। फोरमैन आया, रिक्वेस्ट किया। फिर इंजीनियर आया और रिक्वेस्ट किया। हम फिर भी नहीं माने। मैनेजर आया। उसने भी

रिक्वेस्ट की। कोई नहीं निकला। दूसरे दिन भी यही हुआ। तीसरे दिन भी यही हुआ। चौथे दिन भी यही हुआ। इस तरह दस दिन हो गये। तब ग्यारहवें दिन सऊदी सरकार की पुलिस आई और हमें डराने के लिये हवा में गोलियाँ चलाई। हमें काहे को डरना था? कोई नहीं डरा। अगले दिन फिर पुलिस आ कर हवा में गोलियाँ चला कर गई। और फिर उसके अगले दिन भी।

इस तरह डोरमेट्रियों से नहीं निकलना और साइट पे काम करने नहीं जाना साल में 7-8 बार तो हो ही जाता है। कभी दो दिन-चार दिन, तो कभी महीने-भर डोरमेट्रियों में अलग ही रंगत रहती है। बीच-बीच में फोरमैन, इंजीनियर, मैनेजर का रिक्वेस्ट करने का सिलसिला जारी रहता है।

5-6000 वरकरों का अपने बीच बात करके निवास स्थल से ना निकलना और कार्यस्थल पे ना पहुंचना एक अद्भुत राह है। सऊदी अरब में कन्सट्रक्शन वरकरों द्वारा वहाँ बनाई इस तीसरी धारा को हम सलाम करते हैं।■

ताश के किले

इस बात को सात-आठ महीने हो गये हैं। सुबह 6½ बजे की शिफ्ट में एक दिन ***होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर*** फैक्ट्री ड्युटी के लिये पहुँचे तो वहाँ जगह-जगह चिपके हाथ से लिखे पर्चों को समूहों में मजदूर पढते दिखे। यह पर्चे नाइट शिफ्ट में चिपकाये गये थे। यह पर्चे ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों ने चिपकाये थे। यूँ तो फैक्ट्री में 1800 स्थाई मजदूर भी हैं पर वर्ष में 22 लाख-25 लाख दुपहिया वाहनों का उत्पादन ठेकेदारों के जरिये रखे 6000 मजदूरों द्वारा किया जाना वास्तविकता है। टेम्परेरी के संग परमानेन्ट वरकर भी पर्चे पढ रहे थे। विभागों में पर्चे उन स्थानों पर लगाये गये थे जहाँ बन्दे इकट्ठे होते हैं। काफी मजदूरों ने पर्चे पढे। फैक्ट्री में हड़कम्प मच गई। हड़बड़ाई मैनेजमेन्ट ने सेक्युरिटी गार्डों से पर्चे फड़वाये – जनरल शिफ्ट के पहुँचने से पहले ही पर्चे फाड़ दिये थे। मजदूरों के इस छोटे-से कदम से होण्डा कम्पनी इतनी घबरा गई कि कम्पनी से अपनी घबराहट छिपाई नहीं जा सकी। फटाफट बहुत सख्ती, सब कुछ टाइट। सेक्युरिटी को आदेश : तीन-चार बन्दे एकसाथ कहीं भी खड़े नहीं हों। फैक्ट्री में जगह-जगह तो कैमरे लगे ही हैं, फटाफट और कैमरे लगवाये, एक-एक विभाग में 3-4 कैमरे बढा दिये। रात में सेक्युरिटी गार्ड फैक्ट्री में मेन-मेन गेटों पर रहते थे, पर्चों के बाद हर विभाग में हर कोने पर रात को सेक्युरिटी गार्ड लगा दिये। विभागों में गेट लगे हैं पर खराब हो रखे थे, वरकरों ने शोर्ट कट रास्ते बना रखे थे, पर्चों के बाद वे सब गेट ठीक करवाये और मैनेजमेन्ट ने वे सब लॉक करवा दिये। नाइट शिफ्ट में वरकरों पर अपनी डिपार्ट से दूसरी डिपार्ट जाने पर रोक लगा दी। आई एम टी मानेसर में होण्डा फैक्ट्री में दस दिन तक लालकिले पर पंछी भी पँख नहीं मार सकते वाला तामझाम रहा।

मैनेजर की जबानी

एक मित्र की आई टी-बी पी ओ क्षेत्र की एक मिडल लेवल मैनेजर से औपचारिक मुलाकात तीन-चार घण्टे की रोचक चर्चा में बदल गई। कम्पनी में 8000 लोग गुड़गाँव, नोएडा, चेन्नै, कोची, मनीला (फिलीपीन्स) स्थित कार्यस्थलों पर काम करते हैं। अमरीका में सरकार व कम्पनियों के पी.एफ., एच आर सम्बन्धित बेनेफिट प्रबन्धन का कार्य यह कम्पनी वेब सर्विस तथा फोन सर्विस के माध्यम से करती है। आई टी समाधान भी कम्पनी प्रदान करती है।

इस कम्पनी की ही बात नहीं है, बल्कि सब आई टी-बी पी ओ कम्पनियों में सब से ज्यादा असुरक्षित मैनेजर हैं। कम्पनी खातों में मैनेजर कम्पनी पर कॉस्ट हैं और मैनेजर स्वयं भी अपने को कॉस्ट के तौर पर देखते हैं। वरकर रखना तो एक अनिवार्य आवश्यकता है, वरकरों के बगैर तो काम चलेगा ही नहीं, पर मैनेजर जिनके जरिये वरकरों से काम करवाया जाता है वे कॉस्ट (खर्चा, कम्पनी पर बोझ) के तौर पर देखे जाते हैं। मैनेजरी की सीढी पर जितना ऊपर चढते हैं उतने ही बड़े कॉस्ट के रूप में देखे जाते हैं। इसलिये मैनेजर आपस में बहुत प्रतियोगी हो जाते हैं, प्रतिद्वंद्वी हो जाते हैं। प्रत्येक मैनेजर को हमेशा यह दिखाना जरूरी होता है कि वह कम्पनी के लिये कितना लाभदायक है।

आई टी-बी पी ओ क्षेत्र में काफी मैनेजर वरकर से उठ कर आये हैं इसलिये जानते हैं कि मजदूर कैसे काम करते हैं। ड्युटी के दौरान कम्पनी फेसबुक तथा ट्विटर को ब्लॉक कर देती है और बाकी सब साइट्स पर जा सकते हैं। वरकर भी काम से अलग साइटें देखते रहते हैं और मैनेजर भी काम से अलग साइटें देखते रहते हैं। जब दबाव आता है तब वरकरों से मैनेजर कहते हैं कि यह सब बन्द करो।

दो-तीन वर्ष पहले आई टी-बी पी ओ कम्पनियों ने सर्वरों पर एक सॉफ्टवेयर लोड करवाया जो यह ब्यौरा तैयार करता है कि प्रत्येक कम्प्युटर से किस-किस साइट पर गये और वह कितना काम से सम्बन्धित था तथा कितना वर्क से परे घूमना। वरकरों और मैनेजरों ने इस सॉफ्टवेयर को कार्यस्थल पर पुलिस निगरानी कह कर इसका विरोध किया, जब-जब काम आता है तब-तब हम काम करते ही हैं, फिर यह ब्यौरा किसलिये एकत्र करते हैं। कम्पनी ने

सॉफ्टवेयर को टैस्ट मात्र बताया, कम्पनी सिर्फ यह जानना चाहती हैं कि कितना काम से सम्बन्धित है और कितना अन्यथा। मासिक रिपोर्ट आने लगी, चेहराविहीन कम्पनी उत्पादकता का राग अलापने लगी, वरकरों की छँटनी, मैनेजरों की छँटनी एजेन्डे पर। और, मैनेजरों का काम : वर्क से परे वाले हिस्से को कम करो।

वरकरों ने, मैनेजरों ने दिमाग दौड़ाये। सॉफ्टवेयर फाइल नाम के अनुसार वर्क के लिये अथवा वर्क के परे की गणना करती है। फाइल का नाम बदल देना.....देखना वर्क से परे की साइट और सॉफ्टवेयर में दर्ज होता है वर्क रिलेटेड साइट के तौर पर!

अन्दर–बाहर के परे जाना

दवाई कम्पनी ***बैक्सटर इन्टरनेशनल*** की आई एम टी मानेसर में प्लॉट 183 सैक्टर-5 स्थित फैक्ट्री में मजदूर मई 2013 से मैनेजमेन्ट के नियन्त्रण से बाहर होते गये हैं। स्त्री और पुरुष मजदूरों ने आपस में बात कर 15 दिन स्लो डाउन किया, उत्पादन 30-40 प्रतिशत पर ला दिया तब इस-उस खाते में डाल कर 1 जून 2013 से कम्पनी ने 2717 रुपये प्रतिमाह बढाने की घोषणा की थी। ऊपर से शान्ति तथा अन्दर ही अन्दर बढती हलचल से मैनेजमेन्ट सितम्बर माह में चौंकी और नियन्त्रण बनाये रखने के लिये कम्पनी की वालुज, औरंगाबाद (महाराष्ट्र) स्थित फैक्ट्री में ट्रान्सफर के पत्र देने शुरू किये। यह लीक से परे की बात थी कि बैक्सटर फैक्ट्री में उत्पादन कार्य से सीधे जुड़े सब मजदूर स्थाई अथवा ट्रेनी थे। ट्रान्सफर लैटरों के संग-संग कम्पनी ने उत्पादन कार्य के लिये ठेकेदार के जरिये मजदूर रखने आरम्भ किये और आज की लीक पर आ गई। श्रम विभाग में कई तारीखें और चण्डीगढ में हाई कोर्ट को देख लेने के बाद मजदूरों ने अचानक कदम उठाया। ए और बी शिफ्ट के मजदूर 18 फरवरी 2014 को फैक्ट्री के अन्दर थे तब उन्होंने मिल कर कदम उठाया। बी-शिफ्ट वाले लाइन पर पहुँच जाते हैं तब ए-शिफ्ट वाले छूटते हैं, 18 फरवरी को 2 बजे बी-शिफ्ट से नारा लगा, ए-शिफ्ट वाले लाइन जैसी थी वैसी ही छोड़ कर बाहर निकले, सब मजदूर फैक्ट्री में एक स्थान पर एकत्र हो गये, उत्दपादन में ठेकेदार के जरिये रखे कई मजदूर भी संग-संग बैठे। हड़बड़ाई मैनेजमेन्ट ने पुलिस बुलाई। फैक्ट्री मैनेजर और एच आर मैनेजर पुलिस के साथ मजदूरों के पास पहुँचे, बोले कि प्रतिनिधि बाहर आ कर बात कर ले, मजदूरों ने मना कर दिया, सब के सामने बात करने को कहा, मैनेजर चले गये, पुलिस वहीं रही। श्रम उपायुक्त फैक्ट्री पहुँचा। बैक्सटर मैनेजमेन्ट, श्रम अधिकारियों, पुलिस ने खूब कोशिश की पर मजदूर फैक्ट्री से नहीं निकले। रात 10 बजे भी अधिकारी बोले कि जाने के लिये वाहन हैं पर कोई नहीं निकली-निकला। महिला पुलिस के लिये कम्पनी ने रजाई-गद्दों का प्रबन्ध किया, पुरुष पुलिस ने रात कुर्सियों पर बिताई। सत्तर महिला मजदूर और 90 पुरुष मजदूर फर्श पर लेटे। अगले रोज, 19 फरवरी को कामचलाऊ समझौते के बाद रात 10½ बजे स्त्री व पुरुष मजदूर फैक्ट्री से बाहर निकले थे।

मार्च में बैक्सटर फैक्ट्री में माहौल थोड़ा शान्त, थोड़ा सामान्य दिखा..... मैनेजमेन्ट ने 8000-10,000 रुपये तनखा में ठेकेदार के जरिये रखे आई टी आई, डिप्लोमा, सामान्य शिक्षा वालों के प्रशिक्षण के संग परीक्षण की प्रक्रिया आरम्भ की। इन से कभी 8 घण्टे, कभी 12 घण्टे, कभी 16 घण्टे ड्युटी करवाना और ओवर टाइम से इनकार करने वालों को निकाल देना। लगता है कि अप्रैल-अन्त तक अपनी तैयारी से कम्पनी सन्तुष्ट हो गई और तब मैनेजमेन्ट ने मजदूरों को उकसाने का सिलसिला शुरू किया। मजदूरों के लॉकर खुलवा कर चाय के साथ दिये जाते बिस्कुट जो मजदूरों ने खाये नहीं थे, वे जब्त किये – कम्पनी को डर था कि मजदूर कहीं फिर अचानक फैक्ट्री के अन्दर न बैठ जायें और तब यह बिस्कुट उनके लिये उपयोगी रहें! श्रम विभाग में 56 माँगों वाले माँग-पत्र पर ए एल सी के यहाँ खानापूर्ति जारी रही, तारीखें पड़ती रही। और फिर, एक मुखर मजदूर को 21 मई को मैनेजर ने क्वालिटी के बारे में बुलाया, झिक-झिक, फैक्ट्री गेट से बाहर जाओ, ड्रेस चेन्ज नहीं करने देना, गार्डों द्वारा जबरन खींचना, मजदूर के चोट लगना..... मैनेजमेन्ट ने यह सब सुबह 10-11 बजे ए-शिफ्ट मजदूरों के ब्रेक के समय किया। गुण्डागर्दी के खिलाफ पीड़ित मजदूर ने पुलिस को शिकायत की और फैक्ट्री के अन्दर मजदूर एकत्र हुये। कम्पनी ने लाल टेप लगा दी, यानी, मशीनें नहीं चलेंगी। फैक्ट्री में पुलिस आई। मजदूर : हम प्लान्ट चलाने को तैयार। मैनेजमेन्ट : प्लान्ट नहीं चलायेंगे। कम्पनी ने बी-शिफ्ट के लिये वाहन नहीं भेजे। बन्दे अपने खर्चे पर फैक्ट्री पहुँचे, अन्दर नहीं जाने दिया। ए-शिफ्ट वाले 2 बजे बाहर नहीं निकले तो 4-4½ बजे श्रम विभाग से अधिकारी फैक्ट्री पहुँचे और रात 8 बजे समझौता हो गया..... मुखर मजदूर निलम्बित रहेगा, घरेलू जाँच होगी, दवाई फैक्ट्री वाली प्लान्ट की सफाई होगी, इस दौरान की तनखा दी जायेगी और मजदूर छुट्टी पर रहेंगे, प्लान्ट चलेगा उससे पहले मैनेजमेन्ट फोन से मजदूरों को सूचना देगी।

26 मई को साँय मजदूरों को एस एम एस पहुँचे, 27 से शिफ्ट अनुसार ड्युटी पर पहुँचो। ए-शिफ्ट वाले 5.30, 5.40 पर फैक्ट्री पहुँचे तो गेट पर 17 स्त्री व पुरुष मजदूरों के निलम्बन-पत्र चिपके मिले जिनमें लिखा था कि आरोप गम्भीर हैं और आरोप-पत्र बाद में दिये जायेंगे। मजदूरों ने कहा कि ठीक है, 17 बाहर रहेंगे और

बाकी हम अन्दर जाते हैं तो कम्पनी अधिकारियों ने आनाकानी कर अन्दर नहीं जाने दिया..... और सुबह 7 बजे श्रम विभाग से लेबर इन्सपैक्टर फैक्ट्री पहुँच गया। मजदूरों से यह जान कर कि वे शर्तों पर हस्ताक्षर कर फैक्ट्री में जाने को तैयार हैं, लेबर इन्सपैक्टर फैक्ट्री के अन्दर गया और दिन-भर अन्दर बैठा रहा। शाम को कम्पनी अधिकारी बोले कि शर्तों पर हस्ताक्षर करने होंगे पर शर्तों वाले कागज जिन पर हस्ताक्षर होने थे उनका कोई अता-पता नहीं। श्रम विभाग में ए एल सी के यहाँ 28 मई को माँग-पत्र पर समझौता वार्ता की तारीख थी और वहाँ कम्पनी ने शर्तों वाला कागज दिखाया।

28 मई को बैक्सटर फैक्ट्री के 300 परमानेन्ट स्त्री व पुरुष मजदूर श्रम विभाग में धरने पर रहे और कम्पनी ने जनरल शिफ्ट में उत्पादन कार्य आरम्भ करवा दिया। ठेकेदार के जरिये रखे 150 मजदूर, 45-50 जे ई और 20 मैनेजर उत्पादन कार्य में लगे हैं। गुड़गाँव में गैस्ट हाउसों में लोग रखे जा रहे हैं और वहाँ से वाहनों में सीधे फैक्ट्री के अन्दर पिछले गेट से ले जाये जाते हैं। पुलिस लगी है। पैकिंग और लोडिंग-अनलोडिंग के 30-40 लोग फैक्ट्री के अन्दर ही रखे जा रहे हैं। गद्दे लगा रखे हैं, खाने-पीने, नशे का प्रबन्ध कम्पनी ने कर रखा है ..... दवाई फैक्ट्री के लिये सब नियम-कानून ताक पर रख दिये गये हैं।

बहुत थोड़े में ऊपर दी बातों से भी बिलकुल साफ-साफ दिख रहा है कि कम्पनी-पक्ष ने तैयारी कर मजदूरों पर आक्रमण किया है।

बैक्सटर मजदूर 27 मई को बड़ी यूनियन की बड़ी मीटिंग में गये जहाँ उपस्थित 200 लोगों में इन्टरनेशनल लीडर भी थे। वहाँ अपनी बातें बताई। सांत्वना मिली – बात करते हैं, डिस्कस करते हैं। फिर 28 मई को बड़ी यूनियन के लीडरों से बात की तो वे बोले कि आपके बारे में चर्चा करके कोई बड़ा ठोस कदम उठायेंगे। लीडरों ने यह भी कहा कि अगले हफ्ते आपको कुछ नया मिलेगा, कुछ नया दिखेगा..... नया हुआ है फैक्ट्री में यूनियन को पंजीकरण नम्बर मिलना।

28 मई को डी सी गुड़गाँव को ज्ञापन देने के बाद 29 मई से बैक्सटर स्थाई मजदूर फैक्ट्री गेट पर बैठे हैं।.....

1992-2002 के दौरान बहुत बड़े पैमाने पर स्थाई मजदूरों की छँटनी के दौरान कम्पनियों की एक शतरंजी चाल थी : अवकाश के दिन के बाद सुबह ड्युटी के लिये पहुँचते मजदूर गेट पर कुछ बर्खास्त-कुछ निलम्बित मजदूरों के कागज चिपके पाते और बाकी के प्रवेश के लिये शर्तों पर हस्ताक्षर की अनिवार्यता। लीडर लोग शर्तों पर दस्तखत को हाथ कटाना कहते। सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर। मैनेजमेन्टें इसे मजदूरों द्वारा गैर-कानूनी हड़ताल कहती और यूनियन नेता इसे कम्पनी द्वारा गैर-कानूनी तालाबन्दी कहते। श्रम विभाग में गैर-कानूनी हड़ताल अथवा गैर-कानूनी तालाबन्दी पर तारीख-दर-तारीख.....एक-दो-तीन-चार महीने फैक्ट्री के बाहर कर मजदूरों को थका डालना (मुम्बई में ***हिन्दुस्तान लीवर*** फैक्ट्री में मजदूरों को थकाने में डेढ वर्ष लगा था)। इस प्रकार कई फैक्ट्रियों में मजदूरों पर छँटनी थोपी गई।

बहुत बड़े पैमाने पर हुई उन छँटनियों के बाद आज वाले हालात बने जहाँ आमतौर पर फैक्ट्रियों में 5-10-15-20 प्रतिशत मजदूर स्थाई हैं और 80-85-90-95 प्रतिशत मजदूर अस्थाई हैं। विधान-संविधान फैक्ट्री में यूनियन की सदस्यता को स्थाई मजदूरों तक सीमित करता है। लेकिन फैक्ट्री-स्तर पर स्थाई और अस्थाई मजदूरों में जोड़ों का बनना, यानी, आज के माफिक फैक्ट्री-स्तर पर मजदूर संगठन बनना सामान्य है। इसलिये आज फैक्ट्रियों पर कम्पनियों का, मैनेजमेन्टों का नियन्त्रण हर समय डगमग रहता है।

इधर 2008-2009 से बर्खास्त-निलम्बित-शर्तों पर हस्ताक्षर वाली कम्पनियों की शतरंजी चाल स्थाई मजदूरों के नकेल डाल कर, नकेल कस कर सब मजदूरों पर नियन्त्रण बनाये रखने के लिये प्रयोग की जा रही है।

20 वर्ष पहले भी और इन 10 वर्षों में तो और भी ज्यादा फैक्ट्री मजदूरों ने अद्भुत कदम उठाये हैं। ऐसा एक कदम जिसे फरीदाबाद और ओखला औद्योगिक क्षेत्र में मजदूरों ने उठाया है उसे गत्तों वाला कदम कह सकते हैं। आज फैक्ट्रियाँ एक-दूसरे से दूर नहीं हैं बल्कि औद्योगिक क्षेत्र में हजारों फैक्ट्रियाँ अगल-बगल में हैं। अनेकों फैक्ट्रियों के मजदूर कुछ रास्तों से रोज गुजरते हैं। इसलिये गत्तों पर अपनी बातें लिख कर शिफ्टों के समय उन रास्तों पर दस-बीस गज की दूरी प्रत्येक के बीच बना कर 20-50 मजदूरों की टोलियाँ आसानी से एक फैक्ट्री के मजदूरों की बातें हजारों फैक्ट्रियों के मजूदरों के बीच पहुँचा सकती हैं। गत्तों वाली यह प्रक्रिया हफ्ता-दस दिन में ही मजदूर पक्ष को ठोस आकार देती दिखने लगती है। मजदूर पक्ष के उभरने से बड़ा डर साहबों के लिये और कोई नहीं है। एक फैक्ट्री के मजदूरों के मामले का हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला बन जाना बर्खास्त-निलम्बित-शर्तों पर हस्ताक्षर वाली शतरंजी चालों का कारगर उपचार है। बैक्सटर मजदूर भी इस पर विचार कर रहे हैं।

जुलाई 2014

यहाँ से देखने पर सात अरब की छवि

सब जानते हैं कि आज दुनिया में करीब सात अरब लोग हैं। सब ये भी जानते हैं, महसूस करते हैं, पहचानते हैं कि सात अरब लोग एक-दूसरे से घनिष्ठ रूप से जुड़े हैं, एक-दूसरे की क्षमताओं को अपनी बातचीत में रखते हैं, और ये क्षमतायें बातचीत में हर समय उभरती रहती हैं। सात अरब मौजूदगियों की निरंतर हलचलें, कंपन, घमक-धमक एक-दूसरे पर प्रभाव डालती हैं। इन प्रभावों की क्वालिटी पृथ्वी पर जीवन के भविष्य में निर्णायक हैं।

हमारा मानना है कि यहाँ, दिल्ली के इर्द-गिर्द के औद्योगिक क्षेत्रों में, पिछले कुछ वर्षों की गतिविधियाँ, सोच, बातचीत, रिश्ते एक ऐसी धार प्रदान कर रहे हैं जो कि सात अरब की हलचलों को एक गुणात्मक छलाँग दे सकती है। यही कारण है कि हम यहाँ इस क्षेत्र की कुछ उल्लेखनीय बातों की पुनः चर्चा कर रहे हैं।

1. सक्रिय कौन ? प्रतिक्रिया किसकी ?

चौंकाया 2011-2012 में मारुति मानेसर के मजदूरों के कदमों ने। बार-बार फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा ढीला किया, कब्जा हटाया। तब हम ने देखना शुरू किया तो मारुति मजदूरों से पहले और मारुति मजदूरों के बाद चारों तरफ मजदूरों को कम्पनियों के कब्जे ढीले करते, कब्जे हटाते पाया। प्रतिक्रिया में कम्पनियों को रियायतें देते पाया। रियायतों को काफी मात्रा में असफल होते देखा। इन असफलताओं ने कम्पनियों के संग-संग सरकार को भी प्रतिक्रिया में दमन करते पाया है। इस क्षेत्र में इन वर्षों में उल्लेखनीय रहा है बड़ी सँख्या में मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर आक्रमण करना। ऐसे में प्रतिक्रिया में सरकार ने बड़ी सँख्या में मजदूरों को राजनीतिक कैदी बनाया है। मजदूरों की इन सक्रियताओं की प्रतिक्रिया में न्यायालय राजनीतिक बन्दियों को जमानतें नहीं दे रहे हैं। मजदूरों की सक्रियता पर कुछ नियन्त्रण के लिये प्रतिक्रिया-स्वरूप सरकार ने औद्योगिक क्षेत्रों में सैंकड़ों कमाण्डो और कार्यस्थलों पर पुलिस तैनात कर रखी है। यह मजदूरों की सक्रियता है जो साफ-साफ दिखा रही है कम्पनियों की तथा सरकारों की बढती कमजोरी और लड़खड़ाती सत्ता।

2. निरंतर कब्जे ढीले करती क्रियायें

उल्लेखनी बात यह है कि ठहराव कहीं नजर नहीं आता। हर जगह, हर समय, अनेक प्रकार की हलचलें दिखती हैं। टी-ब्रेक में, लन्च-ब्रेक में, शिफ्ट समाप्ति पर छोटे-बड़े समूहों में बातचीतों में लगातार उठाये जाते कदम चर्चा में रहते हैं। महत्वपूर्ण बात ये है कि भाषा में, चेहरे पर आनंद के भाव होते हैं। गम्भीर-चिन्तित चेहरे मैनेजरों की दुखद नियति बन गये हैं। किसी दिन हजारों महिला मजदूर फैक्ट्री गेट पर पहुँच कर अन्दर ही नहीं जाती। किसी दिन फैक्ट्री के अन्दर हाथ से लिखे पर्चे मैनेजमेन्ट को भयभीत कर देते हैं। किसी दिन दो शिफ्टों के मजदूर फैक्ट्री के अन्दर अचानक एक स्थान पर एकत्र हो कर कम्पनी को हिला देते हैं। कभी फैक्ट्री कैन्टीन में भोजन धरा रह जाता है और मजदूर खाना खाने की बजाय आपस में बातें करते रहते हैं। मोबाइल पर बातचीतें कब क्या कर दें, इससे मैनेजमेन्ट हर वक्त चिन्तित रहती है। महत्वपूर्ण बात ये है कि कदमों में कोई छोटा-बड़ा नहीं होता, और छोटे से छोटा लगने वाला कदम भी बड़े से बड़े पैमाने को अतिशीघ्र प्राप्त कर लेता है।

3. प्रतिनिधित्व से परे

इस दौरान एक बहुत बड़ा परिवर्तन जो देखने में आया है वो है ''मजदूर चाहते क्या हैं ?'' का एक अबूझ पहेली बनना। परम्परागत तौर पर मजदूरों के नाम पर, मजदूरों के हित में, मजदूरों की तरफ से माँग रखना, उस पर समझौता वार्ताओं के लिये प्रतिनिधियों की अनिवार्यता उत्पन्न करना, नियन्त्रण के लिये अनिवार्य आवश्यकता रही है। इधर हम देखते, सुनते, पाते हैं कि प्रत्येक व्यक्ति, प्रत्येक समूह अपनी क्षमताओं को लगातार आँकते हैं, सोचते-विचारते हैं। इस ने तीन-वर्षीय दीर्घकालीन समझौतों को सीधे-सीधे नाकारा बना दिया है। ऐसे में मजदूरों में बढती हलचलों के समय डिमाण्ड बना कर उन पर तात्कालिक वार्ता के लिये नुमाइन्दों का उभरना-उभारना भी अतिशीघ्र फेल हो रहा है। इस समझ का व्यापक बनना कि ''मजदूर चाहते क्या हैं ?'' की पहेली पहेली ही बनी रहे, यह मजदूरों की अथाह शक्ति है। और यह अथाह शक्ति बौद्धिक तथा व्यवहारिक के विभाजन को असंगत बना देती है।

4. कब्जे हटाना

मारुति मानेसर के एक साथी के शब्द – ''फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाने के समय तीन-चार वर्ष से साथ-साथ काम कर रहे हम ने एक-दूसरे को जैसे पहली बार देखा'' – यह सोच, यह भाव, ये शब्द चारों तरफ गूँज रहे हैं। यही आवेग है जो

कार्यस्थल हो, पार्क हो, मैदान हो, कॉलेज हो, को कब्जों से मुक्त करने की प्रेरणा देता है। जीवन के, रिश्तों के नये आधार और नये आयाम कब्जों को ढीले करने के दौरान आकार ग्रहण करने लगते हैं। और अल्प-काल के लिये भी कब्जा हट जाता है तब अनगिनत शब्द आवश्यक हो जाते हैं उस रंगत, उस उमंग को परिभाषित करने के लिये। कुछ शब्द नवजीवन पा लेते हैं, जैसे समझदार, ज्ञानी, बात निभाने वाला, उपाय सुझाने वाली, दीन-दुनिया समझने वाला, अनुभवी, खबर रखने वाली, जानकर, सूफी, संत, वो जिसके पास हर बात पे कहानी हो, दूर से खबर लाने वाली, सलाह देने वाला, जिस पे भरोसा किया जा सके, नोलेज रखने वाली, समझने वाला, उल्टा दिमाग रखने वाला, सुनने वाला, खूब पढने वाली, हिम्मत बाँधने वाला, होशियार, जादूगर, काबिल, जिम्मेदार।

5. समय के क्रम के टुकड़े-टुकड़े करना

मन किया तब सोये, मन किया तब जागे, मन किया तब गाने गाये, मन किया तब खाना खाया, मन किया तब बोले, मन किया तब सुना, मन किया तब विश्राम किया, मन किया तब सपने देखे। ना कोई शिफ्ट टाइम, न कोई लन्च टाइम, न कोई टी-ब्रेक, न बस पकड़ने की चिन्ता, न भोजन बनाने की टेन्शन, न दिन-रात का कोई फर्क, न सप्ताह का कौन सा दिन है की चिन्ता, न तारीख की फिक्र। हजारों मजदूरों ने कई कार्यस्थलों पर कब्जा हटा कर ऐसे समय की रचना की है। क्रम-रहित ऐसा समय ही आने वाले समय को इंगित करता है, आने वाले आनंददायक, उल्लासपूर्ण जीवन की दस्तक है।

यहाँ जो दिखाई देता है वो सात अरब लोगों में विभिन्न रूपों में विद्यमान है। हमें लगता है कि यहाँ वो बहुत तीव्रता से और तीखे स्वरूप में उभरा है, उभर रहा है।■

नाकारा हुआ, लड़खड़ाता कानून का राज

रुपये-पैसे को जीवन की धुरी बनाये रखने के लिये विधान-संविधान हैं। कम्पनियाँ और सरकारें जीवन को रुपये-पैसे से बाँधने-जकड़ने के औजार हैं। नियम-कानून कम्पनियों और सरकारों की सुरक्षा के कवच हैं। आज कानूनों का उल्लंघन सामान्य बन गया है। आज कानूनों का पालन अपवाद बन गया है। यह स्वागत-योग्य स्थिति है। रुपये-पैसे, मण्डी-मुद्रा, ऊँच-नीच का यह अन्तिम चरण है। नई रचना की पूर्व वेला है, सामाजिक मन्थन नित नई तीव्रता और गहराई प्राप्त कर रहा है।

✶ 14 जून को ओखला औद्योगिक क्षेत्र, दिल्ली में ***ओरियन्ट क्राफ्ट*** मजदूर: ''बी-16 ओखला फेज-2 स्थित फैक्ट्री में 4-5 दिन पहले 4 वरकरों का कम्पनी ने गेट रोक दिया। सब मजदूरों ने दो दिन काम बन्द किया तब मैनेजमेन्ट ने उन 4 को ड्युटी पर लिया।''

✶ इन्डस्ट्रीयल मॉडल टाउन, मानेसर में प्लॉट 203 सैक्टर-4 स्थित ***ऑटोलिव*** फैक्ट्री। ऑटोलिव कम्पनी की 29 देशों में 80 फैक्ट्रियों में 58 हजार मजदूर वाहनों के स्टीयरिंग व्हील, सीट बैल्ट, एयरबैग, सेफ्टी इलेक्ट्रोनिक्स उपकरण बनाते हैं।

मानेसर ऑटोलिव फैक्ट्री में 54 स्थाई मजदूर, 12 ट्रेनी और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे वर्षों से काम करते 130 मजदूर ***मारुति सुजुकी*** कारों के पार्ट्स बनाते थे, कुछ ***महिन्द्रा बोलेरो*** के लिये भी। स्थाई और अस्थाई मजदूरों के बीच बनते-बढते जोड़ों-तालमेलों के दबाव में कम्पनी ने रियायतें दी: सब मजदूरों को वार्षिक वेतन वृद्धि और देरी होने पर एरियर देना, बोनस 20 प्रतिशत, मेन्टेनैन्स के लिये मारुति फैक्ट्रियों में उत्पादन बन्द करते हैं तब ऑटोलिव में सवेतन छुट्टी। रियायतें मजदूरों की हलचलें थाम नहीं पाई। ऐसे में फैक्ट्री पर ढीले होते अपने नियन्त्रण से परेशान कम्पनी दमन की राह पर उतरी है।

मई में ठेकेदारों के जरिये नये मजदूर भर्ती करने शुरू किये। ऑटोलिव की बेंगलुरू फैक्ट्री से 40 कुशल मजदूर यहाँ लाये। रविवार, 1 जून को पुराने मजदूरों की साप्ताहिक छुट्टी – फैक्ट्री चली और नई भर्ती जारी। सोमवार को ड्युटी पहुँचे तो पुराने मजदूरों की दो दिन छुट्टी का गेट पर नोटिस। फैक्ट्री में उत्पादन जारी। फिर 4 जून को 17 स्थाई मजदूर नौकरी से बर्खास्त के फैक्ट्री गेट पर चिपके नोटिसों के संग बाकी परमानेन्ट पर गुड कन्डक्ट बॉण्ड भरने की शर्त तथा ठेकेदारों के जरिये रखे पुराने मजदूरों को एक सत्पाह की छुट्टी और दो बस व दो जिप्सी में पुलिस के संग दस बाउन्सर भी फैक्ट्री गेट पर। यूनियन द्वारा श्रम विभाग में शिकायत। तारीखें। गुड़गाँव में 18 जून को प्रदर्शन व डी सी को ज्ञापन। श्रम विभाग में तारीखों के अलावा मैनेजमेन्ट होटल पैराडाइज में 5 प्रतिनिधियों के साथ तीन मीटिंग कर चुकी है। पहली जुलाई को 7-8 यूनियनों के लीडरों ने ऑटोलिव फैक्ट्री पर गेट मीटिंग में भाषण दिये। यूनियन ने श्रम विभाग में 2 जुलाई को फिर ज्ञापन दिया। कम्पनी ने 3 जुलाई को 27 स्थाई मजदूरों को 72 घण्टे में ड्युटी पर पहुँचने के लिये अल्टीमेटम दिया है।

पूरी जून चली भर्ती 1 जुलाई से बन्द है। दस जून तक रिजेक्शन बहुत। फ्रान्स में ऑटोलिव फैक्ट्री से 6 कुशल महिला मजदूर मानेसर लाई गई। पी यू मोल्डिंग जहाँ स्टीयरिंग व्हील

बनते हैं वहाँ वे 8 घण्टे मशीनें चलाने के संग सिखाने का काम भी करती। रिजेक्शन पर नियन्त्रण। पाँच 30 जून को फ्रान्स चली गई, एक अब भी यहाँ है। बेंगलुरू फैक्ट्री से लाये 40 कुशल मजदूर भी 15 जून बाद आहिस्ता-आहिस्ता वापस भेज दिये, अब 2 बचे हैं जो स्टीयरिंग व्हील का फाइनल इन्सपैक्शन करते हैं। मारुति सुजुकी कम्पनी ने मानेसर फैक्ट्री से 20 मजदूर ऑटोलिव को उपलब्ध करवाये हैं।

ऑटोलिव कम्पनी की अन्य फैक्ट्रियाँ, मारुति कम्पनी, पुलिस, श्रम विभाग, प्रशासन यानी, कम्पनी-पक्ष साफ-साफ दिखता है। मजदूर-पक्ष के आकार ग्रहण करने में बाधाओं को पहचानना और उन्हें दूर करना एक अरजेन्ट आवश्यकता है।

★ दिल्ली में ***वजीरपुर औद्योगिक क्षेत्र*** में भी 8 घण्टे की ड्युटी, सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन, साप्ताहिक अवकाश, स्थाई काम के लिये स्थाई मजदूर, ई.एस.आई., पी.एफ., ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से, बीस दिन कार्य पर एक सवेतन छुट्टी, त्यौहारी छुट्टी आदि सम्बन्धी कानूनों का उल्लंघन आम बात है। वजीरपुर में छोटी इकाइयाँ ज्यादा हैं। एक हॉट रोलिंग स्टील मिल में 38-40 मजदूर होते हैं। आज के चलन के अनुसार मजदूरों को कम्पनी के नहीं बल्कि ठेकेदारों के दर्शाया जाता है। इन हालात में हॉट रोलिंग वाली कई फैक्ट्रियों के वरकरों ने क्षेत्र के गरम रोला मजदूरों के तौर पर मिल कर 2012 में काम बन्द किया था। फिर 2013 में 20 से ज्यादा हॉट रोलिंग स्टील मिलें मजदूरों ने कई दिन बन्द की। ***इधर 6 जून से 23-26 गरम रोला कारखानों में मजदूरों ने मिल कर फिर हड़ताल शुरू की।*** दस जून को वजीरपुर औद्योगिक क्षेत्र में प्रदर्शन। श्रम विभाग ने 14 जून को मैनेजमेन्टों और मजदूरों को समझौता वार्ता के लिये बुलाया। बात नहीं बनी। कोल्ड रोलिंग मिल मजदूरों में हलचलें बढी। जन्तर मन्तर पर 26 जून को धरना-प्रदर्शन। उप श्रमायुक्त की उपस्थिति में 27 जून को न्यूनतम वेतन, ई.एस.आई., पी.एफ. आदि कानून लागू करने का लिखित समझौता हुआ। अगले दिन कम्पनियों ने समझौता लागू करने से इनकार कर दिया और फिर उसी दिन उप श्रमायुक्त से लागू करने का वायदा किया। अगले दिन, 29 जून को फिर मुकर गये। उप श्रमायुक्त के कहने पर मजदूरों का रोज कारखानों पर जाना पर ड्युटी नहीं लिया जाना। एक तरफ वरकरों द्वारा कारखानों के घेराव के प्रयास और दूसरी तरफ फैक्ट्रियों के उत्पादन करवाने की कोशिशें। एक फैक्ट्री में काम रोकने के लिये 3 जुलाई को उसका घेराव, कानून और व्यवस्था का हवाला, पुलिस और फुटकर गुण्डों का दखल, करीब एक हजार मजदूर नीमड़ी कॉलोनी स्थित उप श्रमायुक्त कार्यालय पहुँचे, श्रम विभाग ने कम्पनियों को नोटिस भेजा। प्रदर्शन के दौरान 5 जुलाई को पुलिस और फुटकर गुण्डों का फिर दखल, गिरफ्तार करने के प्रयास मजदूरों ने विफल किये – पुलिस गाड़ी के आगे मजदूर लेट गये। उप श्रमायुक्त कार्यालय पर रैली – सोमवार को श्रम विभाग कम्पनियों पर मुकदमा करेगा और 10 जुलाई को फैक्ट्रियों के चालान वहाँ पहुँच जायेंगे की बातें।

★ इन्डस्ट्रीयल मॉडल टाउन मानेसर में प्लॉट 183 सैक्टर-5 स्थित ***बैक्सटर*** दवाई फैक्ट्री के 300 स्थाई मजदूर 27 मई से फैक्ट्री गेट के बाहर किये हुये हैं और फैक्ट्री में उत्पादन कार्य जारी है, इसका विवरण मजदूर समाचार के जून अंक में है। गेट के बाहर बैठे बैक्सटर मजदूरों ने 3 जुलाई को कहा : जून माह में बड़ी यूनियन अपने चुनाव में व्यस्त थी। और, 15 जून से बावल में ***मिण्डा फ्रिकवा*** मैनेजमेन्ट द्वारा 148 मजदूर टरमिनेट कर दिये जाने के बाद वहाँ 200 से ज्यादा वरकर फैक्ट्री के बाहर बैठे हैं। और, 22 से 29 जून होण्डा तथा मारुति सुजुकी में मैन्टेनैन्स शट डाउन के कारण उनकी सहायक कम्पनियों में काम डाउन है। इसलिये बैक्सटर मजदूरों के बारे में जून में कोई खास बात नहीं हुई। समर्थन में फैक्ट्रियाँ बन्द 1 जुलाई के बाद की जायेंगी कहा गया। आज 3 जुलाई को बड़ी यूनियन के गुड़गाँव, आई एम टी मानेसर, बावल, धारूहेड़ा लीडरों की मीटिंग है। नेताओं पर चौतरफा दबाव है, कुछ न कुछ ठोस करना होगा....

★ आई एम टी मानेसर में प्लॉट 399 सैक्टर-8 स्थित ***अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स*** फैक्ट्री में काम करते 600 मजदूरों में 80 प्रतिशत महिला हैं। साठ प्रतिशत से ज्यादा मजदूर तीन ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे गये हैं। तनखा 5500-6000 रुपये, अटपटी शिफ्टें : बी-शिफ्ट साँय 5 से रात 2 बजे की और सी-शिफ्ट रात 2 से सुबह 8 बजे तक, कैन्टीन में भोजन ठीक नहीं। तनखा 8-10 हजार रुपये करवायेंगे कह कर कुछ स्थाई पुरुष मजदूरों ने यूनियन बनाने के लिये फरवरी में सब वरकरों से 1000-1000 रुपये चन्दा लिया। मैनेजमेन्ट ने प्रधान तथा एक बॉडी मेम्बर का गेट रोका। दो दिन बाद, 19 फरवरी को सब मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। सुबह 8 से दोपहर 3 बजे तक काम बन्द रहा, समझौता हुआ, दोनों ड्युटी पर ले लिये और उन्हें बाहर रहे दिनों की तनखा मिलेगी। फरवरी माह की तनखा 7 मार्च को मिली तब हर मजदूर से यूनियन के लिये 500-500 रुपये लिये। एक महिला कर्मचारी ने इतने चन्दे के बारे में टोका तो हँगामा, उस महिला के खिलाफ एक्शन लो, 4 घण्टे काम बन्द। यूनियन ने अप्रैल में माँग-पत्र दिया। कुछ नहीं हुआ। मई के तीसरे हफ्ते में यूनियन ने स्लो डाउन करवाया – जहाँ 1800-2000 हारनेस बनती थी वहाँ 1000-1200 बनने लगी।

कम्पनी ने नये ठेकेदार के जरिये 3 जून से साँय 6 से अगली सुबह 6 की शिफ्ट शुरू की और उसमें 150 नये वरकर रखे – स्लो डाउन की समाप्ति के बाद 9 जून से वे 45 ही हैं और उनकी साँय 5 से अगली सुबह 5 तक की शिफ्ट है। मैनेजिंग डायरेक्टर बोला कि उत्पादन सामान्य करो, एक सप्ताह में, जून के आरम्भ में सब तय हो जायेगा। बड़े यूनियन लीडर भी बोले कि स्लो डाउन बन्द करो, थोड़े समय में समझौता हो जायेगा। दस दिन स्लो डाउन रहा था। जून-आरम्भ में समझौता नहीं हुआ। यूनियन लीडर बोले थे कि 20 जून को समझौता सुना देंगे। लेकिन जून निकल गई है और जुलाई के आरम्भ में भी कुछ नहीं हुआ है।

★आई एम टी मानेसर में प्लॉट 395-396 सैक्टर-8 स्थित ***सुबरोस ऑटो*** फैक्ट्री में मारुति सुजुकी के लिये एयर कन्डीशनर बनते हैं। सुबरोस के दो मजदूरों से दो-ढाई घण्टे हुई बातचीत के बाद भी बातें हमें समझ में नहीं आई। मार्च-अप्रैल-मई-जून 2014 के दौरान का सुबरोस फैक्ट्री का घटनाक्रम आज के सन्दर्भ में महत्वपूर्ण लगता है। इस बारे में हम अगले अंक में प्रयास करेंगे।

तालमेलों की राहें

आज कहीं ऊपर से नहीं टपका है। पिछले 25-30 वर्ष में पक्की नौकरी, अच्छी कम्पनी, बेहद शक्तिशाली कम्पनी जैसे कुछ भ्रम टूटे हैं। एक पीढी में ही भ्रमों के टूट जाने से बेहतर क्या होगा ?

इन 30 वर्षों में फरीदाबाद में फैक्ट्रियों में परमानेन्ट नौकरियाँ फुर्र से उड़ गई, अच्छी कम्पनियों के मजदूरों के हिसाब तक डूब गये, बेहद शक्तिशाली कम्पनियाँ रेत की दीवार की तरह भरभरा कर ढह गई। इस सब के होने के दौरान की मजदूरों की गतिविधियाँ आज के लिये अनेक महत्वपूर्ण सबक लिये हैं। उठाये कदम, कदमों के प्रभाव, उन पर सोच-विचार, कदमों में परिवर्तनों के संग-संग नये कदमों की खोज-रचना-सृजना, बदले-नये कदमों के असर और उन पर मनन-चिन्तन का सिलसिला बहुत तीव्र गति से चला। काफी समय से मजदूरों के बीच जड़ जमाये बैठे बिचौलियों के चिथड़े-चिथड़े कर दिये फरीदाबाद में फैक्ट्री मजदूरों के व्यवहार-विचार-नये व्यवहार-नये विचार की श्रँखला ने। अपने-अपने झण्डे ले कर अलग-अलग प्रदर्शन करने वाले बिचौलियों के गिरोहों को मजदूरों ने इस कदर नकार दिया कि बिचौलियों के संयुक्त मोर्चे में भी प्रदर्शन करने की क्षमता नहीं रही। ऐसे में फैक्ट्रियों के शहर फरीदाबाद में मई दिवस पर बिचौलियों का संयुक्त मोर्चा सेमिनार-गोष्ठी करने लगा।

फरीदाबाद में फैक्ट्री मजदूरों के इन 25-30 वर्षों के अनुभवों और विचारों को क्रमवार रखने के लिये एक सीरीज की आवश्यकता है। एक सुखद निष्कर्ष से आरम्भ करना सीधे-सीधे हमें 2014 में ले आता है। इसके लिये आइये ***गेडोर हैण्ड टूल्स-झालानी टूल्स*** मजदूरों के तालमेलों के एक परिणाम को देखें।

अमरीका समेत 54 देशों में वाहन फैक्ट्रियों के लिये टूल किट तैयार करती गेडोर कम्पनी का मुख्यालय जर्मनी में था। यहाँ भारत में 7300 परमानेन्ट वरकर गेडोर की 6 फैक्ट्रियों में काम करते थे – तीन फैक्ट्रियाँ फरीदाबाद में, एक कुण्डली (सोनीपत) में, दो महाराष्ट्र में (एक औरंगाबाद में और दूसरी जालना में)। पक्की नौकरी, अच्छी कम्पनी-अच्छी तनखा, शक्तिशाली कम्पनी ने मजदूरों पर नियन्त्रण बनाये रखने के लिये 1973 में बिचौलियों को स्थाई तौर पर स्थापित किया। ऐसे में मैनेजमेन्ट के, कम्पनी के खिलाफ कदम उठाने के लिये यह जरूरी हो गया कि मजदूर पहले यूनियन के खिलाफ जायें। कुछ विस्तार में बातें आगे के अंकों में।

मजदूरों के खिलाफ यूनियन के जरिये भारी हिंसा के बावजूद गेडोर-झालानी टूल्स कम्पनी सन् 2000 आते-आते दिवालिया। कम्पनी की 5 फैक्ट्रियों की 2009 में नीलामी। यूनियन ने फरीदाबाद फैक्ट्रियों के 2295 मजदूरों की 143 करोड़ 32 लाख 65 हजार 286 रुपये 51 पैसे की कम्पनी पर देनदारी बताई। और फिर, कम्पनी को बचाने के लिये, कम्पनी की फरीदाबाद स्थित एक फैक्ट्री को बचाने के लिये यूनियन ने फरीदाबाद के मजदूरों की राशि घटा कर 18 करोड़ रुपये कर उस पर समझौता कर लिया। इसी प्रकार मजदूरों की राशि घटा कर दसवाँ हिस्सा करने वाले समझौते यूनियनों द्वारा ***ईस्ट इण्डिया कॉटन मिल, हितकारी पोट्रीज, मैटल बॉक्स, कमला सिनटैक्स, नोर्दर्न इण्डिया आयरन एण्ड स्टील*** फैक्ट्रियों के मामलों में किये गये। हाँ, गेडोर-झालानी टूल्स मजदूरों ने आपस में तालमेलों का सिलसिला जारी रखते हुये दिल्ली उच्च न्यायालय में दावे भी डाले। प्रत्येक मजदूर का अलग-अलग दावा डालने वाले 300 मजदूरों ने मिल कर यह किया। इधर यूनियन ने हर मजदूर से 5000 रुपये लिये और उन मजदूरों को हाई कोर्ट से समझौते में तय राशि के 44 प्रतिशत के तौर पर 10-20-30 हजार रुपये मिले हैं। जबकि, आरम्भ में 500 रुपये और फिर 100 रुपये के योगदान से 14 वर्ष कानूनी पचड़ों से मिल कर निपटने वाले मजदूरों की 2½-3 लाख रुपये की राशि दिल्ली उच्च न्यायालय ने मानी है। तालमेलों की राहों पर चले, मिल कर कदम उठाने वाले गेडोर-झालानी टूल्स मजदूरों को 44 प्रतिशत के तौर पर एक लाख रुपये के करीब राशि मिल गई है। बची हुई फैक्ट्री की नीलामी, उन पैसों में से कुछ और पैसे मजदूरों को मिलेंगे।

अगस्त 2014
हर जगह, सब से, जब भी समय मिले

ये अखबार हर महीने 2 से 3 लाख मजदूरों के बीच घूमता है। हर किसी का इस अखबार से अपना खास रिश्ता बनता है। पढना, याद रखना, पढाना, आलोचना करना, सम्भाल कर रखना, फोटोकॉपी करके फैलाना, सूचना के कई स्रोतों से तुलना करना, आँकना, आजमाना, टैस्ट करना, परखना, बहस करना, इस्तेमाल करना, फाड़ना, फेंकना, रोटी लपेटने के काम में लेना, महत्त्व देना, आदर देना, और एक आनंद-दायक सम्बन्ध रखना।

ये इस अखबार का दैनिक जीवन है। हम में प्रत्येक का दैनिक जीवन इसी प्रकार की भिन्नताओं, रुचियों, अरुचियों, आदर, जिज्ञासा और विस्तार लिये हुये है। कुछ लोगों को इस विस्तार से ईर्ष्या होती है। उन में से कोई हमें कह बैठे, ''इतने विस्तार के लिये पैसा कहाँ से आता है ?'' लगा कि बात थोड़ी गहराई से ली जाये।

एक पत्रकार ने ओखला औद्योगिक क्षेत्र में एक सिलाई कारीगर से जानना चाहा कि मजदूर कितना न्यूनतम वेतन चाहते हैं ? टेलर ने विनम्रता से, हँसते हुये कहा कि महीने में एक मजदूर औसतन 18 से 20 लाख रुपये के बराबर का उत्पादन करती-करता है। और फिर आगे बोला कि लाख-दो लाख रख लीजिये, 17-18 लाख तो मिलना बनता है। 12-15 हजार की बहस करते रहें आप, पर हमारे लाखों को तो ओझल न करें।

इसी लहजे में सोचें, देखें, सुनें तो इस अखबार की हर महीने की 12,000 प्रतियाँ छापने में खर्चा दिल्ली सरकार द्वारा कुशल श्रमिक के लिये निर्धारित न्यूनतम वेतन के बराबर है। एक साथी ने टोका कि उस से भी कम है। इतना तो मानना बनता ही है कि कुछ मित्रों के स्वैच्छिक योगदान से 10-20 हजार प्रतियाँ छापना तो एक बहुत ही मामूली बात है।

साथियो, मुश्किल अखबार छापने में नहीं है। आसपास जितना उत्साह, सहयोग और इच्छा है, उनके चलते एक लाख प्रतियाँ छापना भी कठिन नहीं है। हाल ही में कुछ छात्रों और युवा अध्यापकों ने एक नये औद्योगिक क्षेत्र में आदान-प्रदान के लिये, विचार-विमर्श को फैलाव में रखने के लिये 1000 प्रतियों की इच्छा जाहिर की। इसलिये इस महीने 13,000 प्रतियाँ छापी हैं।

जैसा कि हम ने कई अंकों में चिन्हित किया है, विवरण दिया है, दिल्ली के इर्द-गिर्द का औद्योगिक क्षेत्र आज विश्व के अत्याधिक जीवंत और अस्थिर क्षेत्रों में है। यहाँ दुनिया के सबसे जटिल बौद्धिक और व्यवहारिक सवाल उत्पन्न हो रहे हैं। हम पूरे विश्वास से कह सकते हैं कि वर्तमान की दुविधाओं की तीव्र-तीक्ष्ण-नुकीली सम्भावनायें यहाँ सामने आ रही हैं। और आगे सात अरब लोगों को सराहता, उन की प्रशंसा करता जीवन प्रत्यक्ष होगा।

क्या ये हम हवा में बोल रहे हैं ?

हर महीने 20-25 व्यक्ति ओखला औद्योगिक क्षेत्र, उद्योग विहार (गुड़गाँव), आई.एम.टी. मानेसर और फरीदाबाद में 15 स्थानों पर अखबार का वितरण करते हैं। इस वितरण के दौरान हर महीने हजारों व्यक्तियों से अनेक प्रकार की बातचीतें होती हैं। ये कह सकते हैं आप कि वितरण करती-करता हर शख्स एक साल में कम से कम 10,000 व्यक्तियों से किसी न किसी तरह का संवाद रच लेता-लेती है। इन संवादों से आनंद-भाव की एक लहर उभर रही है। ये आनंद-भाव शिकायत, शोषण, पीड़ा से टकराता है, पर साथ-साथ कुछ और भी उभार के लाता है। थकान, हताशा, निराशा, गुस्सा, असहायता के भाव को किनारे कर देता है, कोने में धकेल देता है।

पिछले एक साल से कई अंकों में तरह-तरह से हम ''राजनैतिक कैदियों'' की नई श्रेणी का जिक्र और चर्चा कर रहे हैं। ये बात लाखों के बीच गई है और अभी तक एक ने भी इसे अटपटा अथवा गलत नहीं कहा है। बल्कि, इसकी चर्चा अन्य स्थानों में फैली है और कई मंचों पर की जा रही है। ''राजनैतिक कैदियों'' की इस श्रेणी में दिल्ली के इर्द-गिर्द ही 500-600 फैक्ट्री मजदूर आज हैं। बिना जमानत के इन्हें सालों से जेल में बंदी रखा जा रहा है। ये राजनैतिक कैदी हैं, इस पर आम सहमति है। पर यहाँ हम एक इच्छा रेखांकित करना चाहते हैं जो बातचीत में आ चुकी है, लेकिन व्यवहार में ठोस आकार ग्रहण नहीं कर सकी है। ये इच्छा है कि राजनैतिक कैदियों की मुक्ति के लिये हर व्यक्ति और समूह किस तरह से दबाव बनाने में शामिल हो सकते हैं।

कई बातें, कई सलाहें इस बारे में आती रहती हैं। इन में से कुछ ये हैं : टी-ब्रेक में, लन्च ब्रेक में, बस में, शिफ्ट छूटते समय, शिफ्ट आरम्भ होते वक्त, पड़ोस में, चाय की दुकान पर, पान की दुकान पर, ढाबों में, पार्क में, दावतों में, गाँव में, एस एम एस द्वारा, हाथ से लिखे पर्चों पर, पोस्टरों पर, चिट्ठीयों में, गत्तों पर लिख कर, टी-शर्ट पर छाप कर, नाई की दुकान पर, कॉलेज कैन्टीन में, कक्षाओं में, बैठकों में, गोष्ठियों में, लेखों में, वक्तव्यों में, कहानियों में, कविताओं में, ब्लॉगों में, फेसबुक पर, ट्विटर पर, दफ्तरों में, यात्राओं में, तीर्थ-यात्राओं में, दोस्तों के बीच, सम्पादकों को पत्रों

में, अनुवादों में – हर जगह, सब से, जब भी समय मिले – इन राजनैतिक कैदियों के बारे में बातें करना। ये फैलाव अपने में दबाव लिये है, वो दबाव जो कि सत्ता के दुर्बल पर घमण्डी आवरण को अस्त-व्यस्त करता है।

जेल में जा कर राजनैतिक कैदियों से मिलें। ये बातचीत उनके साथ भी करना बनता है।■

फैक्ट्री जीवन की झलक

★ ***ओरियन्ट क्राफ्ट मजदूर :*** ''प्लॉट 11-12-13 सैक्टर-5, आई. एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात पौने एक तक ड्युटी में कम्पनी भोजन देती थी। भोजन में मात्र 3 रोटी और 2 चम्मच चावल। मजदूरों ने कई बार जनरल मैनेजर से कहा कि पेट नहीं भरता पर साहब बोलता कि जितना मिलता है उतना ही मिलेगा। जून-जुलाई 2013 में सिलाई कारीगरों ने आपस में बातचीतें की। एक दिन कम्पनी द्वारा स्वयं रखे 1000 टेलर और ठेकेदारों के जरिये रखे 1000 टेलर ओवर टाइम पर नहीं रुके। पौने छह बजे प्रोडक्शन का पूरा फ्लोर खाली। जनरल मैनेजर फिर बोला कि भोजन बढाना हाथ में नहीं है। दूसरे दिन भी सिलाई कारीगरों ने पौने छह बजे छुट्टी कर ली। तीसरे दिन जनरल मैनेजर बोला कि ओवर टाइम करो, खाना बढा दिया है, 3 की जगह 5 रोटी और 2 की जगह 3 चम्मच चावल। कम्पनी ने जनरल मैनेजर को नौकरी से निकाल दिया। इधर जनवरी 2014 में सुबह 9 से रात पौने दस वाला नियम कम्पनी ने लागू किया – खाना खाओ जाओ। रात पौने एक बजे तक रोकते थे तब एक घण्टे का लन्च ब्रेक रहता पर इधर रात पौने दस बजे ओवर टाइम पर रखी 6-7 लाइनें इकट्ठी छोड़ने लगे। कैन्टीन में इतनी जगह ही नहीं, थाली 300 ही, धक्का-मुक्की। गार्ड ने एक रोज एक टेलर के थप्पड़ मारा। अगले दिन, 17 जनवरी को सुबह 9 बजे सब सिलाई कारीगर फैक्ट्री गेट पर खड़े हो गये। स्टाफ आया, बोला अन्दर चलो, टेलर नहीं गये..... इस बार भी कम्पनी ने जनरल मैनेजर को नौकरी से निकाल दिया। ओरियन्ट क्राफ्ट में ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से है।''

★ ***यामाहा मोटर श्रमिक :*** ''न्यू इन्डस्ट्रीयल एरिया, मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में मोटरसाइकिल और स्कूटी के हिस्से-पुर्जे बनते हैं, असेम्बली यामाहा सूरजपुर फैक्ट्री में। यामाहा स्कूटी का उत्पादन डेढेक वर्ष पहले आरम्भ हुआ है और तब से यहाँ काम का बोझ दुगुना हो गया है। पार्ट्स की पहले एक शिफ्ट में 4-5 गाड़ी लोड होती थी, अब 10-11 होती हैं, 9 गाड़ी तो सूरजपुर प्लान्ट भेजनी ही भेजनी हैं। यामाहा में 1999 से किसी मजदूर को स्थाई नहीं किया है, परमानेन्ट वरकर बुजुर्ग हैं, हम उन्हें सर कहते हैं और वे मजदूरों का दस प्रतिशत से भी कम हैं। फैक्ट्री में डिप्लोमा वाले ट्रेनी भी हैं और वे लाइन पर काम करते हैं, सी एन सी, वी एम सी चलाते हैं। ज्यादातर काम, बल्कि सारा ही काम चार ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे आई.टी.आई. किये तथा बिना आई.टी.आई. वाले मजदूर करते हैं। इधर 6-7 महीनों से ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के 45 रुपये प्रतिदिन के बढाये हैं, वास्तव में 40 ही बढाये हैं और यह भी फैक्ट्री में उपस्थित वाले दिन के ही। यह 40-45 बढाये हैं स्थाई मजदूरों के तीन वर्षीय दीर्घकालीन समझौते में 15,000 रुपये बढाने के संग। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को स्थाई मजदूरों की तनखा का सातवाँ-दसवाँ हिस्सा मिलता है। परमानेन्ट मजदूरों को तथा डिप्लोमा ट्रेनी को भी कम्पनी 6 महीने में जूते और वर्दी देती है लेकिन ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को नहीं देती। इधर परसनल में आये नये अधिकारी ने ठेकेदारों के जरिये रखे 3-4 वर्ष से काम कर रहे पुराने मजदूरों को निकालने और नये मजदूर भर्ती करने का आदेश दिया है।''

★ ***ऑटो डेकॉर कामगार :*** '' प्लॉट 91 सैक्टर-3, आई. एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 400 मजदूर 15 और फिर 16 जुलाई को फैक्ट्री गेट पर ही नहीं गये। सत्तर स्थाई मजदूरों और पाँच ठेकेदारों के जरिये रखे 300 के करीब मजदूरों द्वारा मिल कर उठाये इस कदम के बाद कम्पनी ने 17 जुलाई को जून माह की तनखा दी। अप्रैल, मई, जून में किये ओवर टाइम का भुगतान आज 23 जुलाई तक नहीं किया है। दो शिफ्ट 12-12 घण्टे की, रविवार को भी काम। स्थाई मजदूरों को 2012 तक ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से करते थे पर घाटा है कह कर अब सब मजदूरों को सिंगल रेट से पैसे देते हैं। एक मजदूर फैक्ट्री में 12 जुलाई को लिफ्ट से गिरा, दोनों पैर टूटे, ई.एस.आई. अस्पताल ले गये – भर्ती नहीं किया, ई.एस.आई. जमा नहीं है। दूसरे अस्पताल ले गये, रोड डाली, 20,000 रुपये खर्च, हम मजदूरों ने आपस में इकट्ठे किये, प्लास्टर चढे पैरों के साथ वह घर गया है। फैक्ट्री में इंजेक्शन मोल्डिंग के जरिये ***मारुति सुजुकी*** और ***होण्डा*** का काम होता है। कम्पनी की प्लॉट 469-470-471 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर, उद्योग विहार गुड़गाँव, रुद्रपुर में फैक्ट्रियाँ हैं तथा नई फैक्ट्री बेंगलुरू में। और ढाई वर्ष से कम्पनी ने स्थाई मजदूरों की ई.एस.आई. तथा पी.एफ. राशि जमा नहीं की हैं। अक्टूबर 2013 से फैक्ट्री में कैन्टीन बन्द कर दी है।''

★ ***कोसमो इण्डिया मजदूर :*** ''प्लॉट 431 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात 10 बजे की

ड्युटी रोज, रविवार को 8 घण्टे। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। तनखा से ई.एस.आई. की राशि काटते हैं, पी.एफ. की नहीं जबकि फैक्ट्री में 55 मजदूर हैं। कुछ पुरानों की तनखा 6500 रुपये है और बाकी की 5200 रुपये। तनखा हर महीने देरी से, जून की 18 जुलाई को दी। डायरेक्टर दिल्ली में जनकपुरी से विधायक का बेटा है और कहता है कि चाहे प्रधान मंत्री को बोल दो, तनखा 7 की जगह 18 तारीख को ही देंगे। तनखा माँगने पर डायरेक्टर मारपीट पर उतर आता है, एक गार्ड ने वेतन माँगा तो दीवार में उसका सिर मारा, पुलिस, समझौता। यहाँ ***मारुति सुजुकी*** के व्हीलवेट बनते हैं।''

★ ***शाही एक्सपोर्ट श्रमिक :*** '' 15/1 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 26 जुलाई को हर फ्लोर का आर.ओ. खराब। जमीन का पानी चलाया, पानी खराब, मजदूरों ने एच आर में शिकायत की। करीब 3 बजे ग्राउण्ड फ्लोर का आर ओ ठीक हुआ, तीनों फ्लोर के बन्दे वहाँ पानी पीने जाने लगे। फर्स्ट फ्लोर की एक महिला मजदूर बोतल में पानी भरने लगी दूसरी महिला के लिये जिसे चक्कर आ रहा था। लेड़ी गार्ड ने उसका कार्ड छीना और उसे एच आर ले गई। वहाँ इस्तीफा लिखवा लिया। नीचे आ कर उसने लेडी गार्ड के चार थप्पड़ जड़ दिये। एक स्पॉटर को 28 जुलाई को जनरल मैनेजर ने तम्बाकू बनाते हुये देखा। फ्लोर मैनेजर के पास ले गया। वहाँ साहब इतनी बुरी तरह चिल्लाया कि वरकर बेहोश हो गया। तब बेहोश मजदूर को उठा कर नीचे मेडिकल में ले गये।''

युवा मजदूर

बारहवीं की परीक्षा दे कर ***लखानी फुटवियर*** (प्लॉट 130 सैक्टर-24, फरीदाबाद) में लगा। दो पुराने जमाने की और दो नये जमाने की कनवेयर – नये जमाने की कनवेयर पर लगा जहाँ ***एडिडास*** के जूते बनते थे। हाई क्वालिटी, हर घण्टे इन्सपैक्टर आता, एडिडास वाले आते तब 8 घण्टे में 150 जोड़ी बनवाते। मैनेजर बहुत जोर से चिल्लाता, माँ-बहन की गाली देता।

एडिडास लाइन पर काम कर रहे लड़कों में तालमेल हुआ। जनवरी 2011 में हम ने दो दिन उत्पादन कम किया। किसी ने सुपरवाइजर से चुगली की। सुपरवाइजर ने मैनेजर को बताया। हमारे बीच तालमेल बैठाने में सक्रिय ऑपरेटर की पेशी हुई। उत्पादन फिर 300 जोड़ी।

पार्टी वाले आ रहे हैं कह कर पेन्ट करवाया। समझाया कि कहनाः मास्क मिलता है, कम्पनी जूते देती है, लिक्विड सोप से हाथ धोने के बाद काम करते हैं..... सब झूठ – मास्क नहीं, जूते नहीं, लिक्विड तो क्या साबुन की बट्टी नहीं। आई वाश के नाम से एक टब बना रखा था, आँख में केमिकल पड़ जाये तो प्रयोग के लिये, पर उसमें कुछ नहीं रहता था, खाली दिखावा।

एक दिन हम सब काम कर रहे थे और एक खड़ा था। मैंने कहा कि काम कर ले तो वह बोला कि तेरे बाप की फैक्ट्री है क्या, और गाली दी। हम दोनों में झगड़ा हुआ। सुपरवाइजर ने अलग किये। ड्युटी छूटने के बाद फैक्ट्री के बाहर दो स्थानों पर हमारे बीच फिर लड़ाई हुई। दूसरे दिन वह फैक्ट्री गया और उसे नौकरी से निकाल दिया। मैं दूसरे दिन गया ही नहीं और फिर रविवार की छुट्टी के बाद फैक्ट्री गया तब मुझे भी नौकरी से निकाल दिया। सात महीने पूरे होने से पहले ही 8 फरवरी 2011 को मेरा ब्रेक कर दिया।

स्कूल में सोचता था : कम्पनी जाऊँगा, काम करके घर आ जाऊँगा, इस में कौन-सा मुश्किल काम है। फैक्ट्री में जा कर देखाः मैनेजर-सुपरवाइजर की डाँट-गाली सुननी पड़ती हैं, आपस में मजदूरों में झगड़े होते हैं, साथी मजदूर ही सुपरवाइजर से चुगली कर देते हैं, मिल कर कदम उठाने के लिये तालमेल बनते रहते हैं।

लखानी फुटवियर में कैजुअल वरकर था, कम्पनी ने खुद भर्ती किया था, 8½ घण्टे की ड्युटी थी, ग्रेड था, ओवर टाइम का भुगतान डेढ की दर से, ई.एस.आई. तथा पी.एफ., बोनस ..... दिवाली के समय जो काम नहीं कर रहे होते उन्हें बोनस नहीं मिलता इसलिये अरमान समूह की ही ***लखानी शूज*** (प्लॉट 119 सैक्टर-24) में लगा। बोनस के लिये आवेदन लिखा, साहब ने हस्ताक्षर नहीं किये। प्लॉट 119 में लाइन से अलग काम था, सोल पर सोल्युशन लगाने वाला फटाफट काम था और प्रोडक्शन ज्यादा था, भारी था। बोनस के पैसे नहीं मिले इसलिये दो दिन काम के बाद फैक्ट्री छोड़ दी।

मार्च 2011 में ***ब्राइट ब्रदर्स*** (प्लॉट 16-17, सैक्टर-24, फरीदाबाद) में ठेकेदार के जरिये लगा। इंजेक्शन मोल्डिंग विभाग में लगा, हीटर, बहुत गर्मी रहती। कहने को 8 घण्टे की ड्युटी पर मोल्डिंग और प्रिन्टिंग वालों के लिये 16 घण्टे से पहले गेट खोलते ही नहीं। गर्मी से बीमार हो जाते, उल्टी-चक्कर, गोली दे देते, काम करो। करीब 200 मजदूर और सब को गुड़गाँव की एक ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखा था। यहाँ ***व्हर्लपूल*** का काम होता है। व्हर्लपूल से स्टाफ और स्थाई मजदूर आते हैं, डाई सैटिंग करते हैं, प्रोडक्शन लिखते हैं, क्वालिटी देखते हैं। ब्राइट ब्रदर्स को पीस रेट से व्हर्लपूल कम्पनी पैसे देती है।

जबरन ओवर टाइम पर रोकते थे इसलिये 4 महीने काम करने के बाद नौकरी छोड़ दी। तनखा में गड़बड़ी, ओवर टाइम का

भुगतान सिंगल रेट से और घण्टों में गड़बड़ी, ई.एस.आई. तथा पी. एफ. राशि वेतन से काटते पर छोड़ने पर फण्ड के पैसे नहीं मिले।

ब्राइट के बाद ***यूनिमैक्स लैबोरेट्री*** (प्लॉट 7 सैक्टर-24, फरीदाबाद) में फैक्ट्री गेट से लगा। स्टोर में माल अन्दर-बाहर करो, गाड़ी लोड-अनलोड करो – भारी काम, मुझ से नहीं होता था, मजबूरी में किया। पैकिंग वाली लड़कियाँ चली जाती तब वहाँ दो घण्टे ओवर टाइम करता। पैसे सिंगल रेट से देते, मुझे मालूम था कि ओवर टाइम का भुगतान डबल रेट से होना चाहिये – पता चला मजदूर समाचार से, पापा ले जाते थे, स्कूल में था तभी से पढता हूँ। एक दिन एक लड़का सुबह से परेशान करने लगा, स्टाफ के इशारे पर, यह करो-वह करो, यहाँ आओ-वहाँ जाओ। लन्च के बाद उसने बहन की गाली दी तो मैंने उसे लात-घूँसों से मारा। टाइम ऑफिस से आये साहब ने दोनों से बयान लिया और फिर इस्तीफे लिखवा कर दोनों को नौकरी से निकाल दिया। सफाई रहती थी, महीने काम किया, फण्ड के पैसे मिल गये।

यूनिमैक्स के बाद ***ओमको इन्टरप्राइजेज*** (30 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद) में लगा। सुबह 8 से रात 8 की ड्युटी, ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। यहाँ ऑटो पार्ट्स बनते थे, सी एन सी सीखी और चलाई। पाँच वर्ष से काम कर रहे एक स्टाफ वाले की लड़की की शादी थी, फण्ड निकलवाने गया, भविष्य निधि कार्यालय से पता चला कि पी.एफ. जमा नहीं है। फिर हम सब पी. एफ. आफिस गये पता करने – किसी का जमा नहीं। एक यूनियन के मेम्बर बने और मिल कर एक वकील भी किया कोर्ट केस के लिये। यूनियनवाला और वकील फैक्ट्री आये, डायरेक्टर से बात की। स्टाफ के 5 का पी.एफ. जमा कर दिया। सब मजदूर निकाल दिये – किसी भी वरकर को फण्ड नहीं मिला। नये सिरे से भर्ती की, ई.एस.आई. तथा पी.एफ. काटने बन्द कर दिये। मैं भी वहीं लग गया। एक दिन सी एन सी सैटर से लड़ाई हो गई, डायरेक्टर के पास ले गया, नौकरी से निकाल दिया।

ओमको के बाद अब जहाँ ***इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स*** फैक्ट्री (प्लॉट 23 सैक्टर-24) है वहाँ पाइप फैक्ट्री थी, गेट पर नाम नहीं लिखा था, वहाँ लगा। लोडिंग-अनलोडिंग का भारी काम, दस्ताने नहीं, हाथ छिल-कट जाते, ई.एस.आई. नहीं। साबुन नहीं। ड्युटी 12 घण्टे, ओवर टाइम सिंगल रेट से। हैल्पर ग्रेड 5200 का था, देते 4500 रुपये। दस दिन काम करके छोड़ दिया।

पाइप फैक्ट्री के बाद वहीं ***राहुल इन्टरप्राइजेज*** (प्लॉट 33 सैक्टर-24) में सी एन सी ऑपरेटर लगा। हैल्पर के 5200 की बजाय सी एन सी ऑपरेटर को 4300 रुपये और पैकिंग में महिला मजदूरों को 4000 रुपये। दो शिफ्ट 12-12 घण्टे की, ओवर टाइम सिंगल रेट से, सप्ताह में शिफ्ट बदलती तब शनिवार को 7 बजे लगते नाइट शिफ्ट वाले रविवार साँय 7 बजे छूटते, लगातार 24 घण्टे ड्युटी छेड़छाड़ होती थी, मुझे पसन्द नहीं, देखता रहता था, ओवर टाइम में मैं चाय-मट्ठी नहीं लेता, लड़की मजाक उड़ाती थी और एक दिन बहन की गाली दी तो मैंने उसे थप्पड़ मार दिया। लड़की ने लोहे का पीस मारा, बच गया, प्रोगामर-सैटर आये, बात रफा-दफा। बाहर पिटवाने की धमकी। काला-पीला काम, 12 घण्टे खड़ा-खड़ा थक जाता। तीन महीने काम करके छोड़ दिया।

राहुल इन्टरप्राइजेज के बाद ***कटलर हैमर*** (20/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद) में 24 मार्च 2013 को लगा। वहाँ 5 वर्ष से कार्यरत एक ऑपरेटर से मैंने कहा था कि ठेकेदार के जरिये नहीं लगूँगा क्योंकि वे पी.एफ. खा जाते हैं, ओवर टाइम में गड़बड़ करते हैं पर उसने भरोसा दिलाया कि ऐसा नहीं होगा। कटलर हैमर में काम करते एक हफ्ता हुआ तब ब्रेक दिया, 4 दिन बाद फिर लगा लिया। पाँच महीने बाद एक ठेकेदार भाग गया, नया ठेकेदार आया। मुझे इस से उस ठेकेदार के खाते में डाला। फिर काम कम होने पर जनवरी 2014 में निकाल दिया। असेम्बली में लिमिट स्विच बनाता था। पानी ठीक नहीं, पुराने जमाने के पँखे, शौचालय गन्दे। पी एफ में गड़बड़ – एक ठेकेदार से 5 महीने का फण्ड 3500 रुपये और दूसरे से 5 महीने का 4500 आया। किसी से झगड़ा नहीं हुआ।

कटलर हैमर से निकाले जाने के बाद ***आइडिया कॉल सेन्टर*** (ई.एस.आई. रोड़, एन एच-3, फरीदाबाद) में लगा। एक सप्ताह टेली कॉलर की ट्रेनिंग, इस दौरान कोई पैसे नहीं। आठ घण्टे में 100 कॉल, सिम के दो कस्टमर बनाना, महीने का टारगेट 20 कस्टमर, 20 से अधिक पर इनसेन्टिव और कम पर पहले चेतावनी तथा फिर पैसे कटेंगे। पचास वरकरों में 30 लड़कियाँ। सुबह 9 से साँय 6 की ड्युटी, डोमैस्टिक, हिन्दी में बात करना, तनखा 5000 रुपये। ट्रेनिंग के बाद एक दिन ही काम किया था कि गाँव से विवाह का प्रस्ताव आया।

डेढ महीने गाँव रहा। शादी के बाद आइडिया कॉल सेन्टर गया ही नहीं। कटलर हैमर में 10 अप्रैल को फिर लगा। मेरे ऊपर ठेकेदार कम्पनियों में झगड़ा, एच आर ने ठेकेदार तय किया। तनखा 5548 रुपये लगाई। मैनेजर से मिला। एक वर्ष काम कर चुका हूँ, विवाह, खर्चा बढ गया है, पैसे बढाओ। ऊपर से आदेश नहीं है कह कर मैनेजर ने मना कर दिया। मैनेजर से बात करने के दो दिन बाद, 21 मई को ठेकेदार ने नौकरी से निकाल दिया।

पिताजी रोज 12 घण्टे ड्युटी करते हैं, दोनों छोटे भाई भी नौकरी करते हैं, मैं भी 5548 रुपये तनखा में नई जगह लग गया हूँ। परिवार में अब 5 सदस्य, किराये के मकान में रहते हैं।

सितम्बर 2014

वैसे, काफी कुछ हो रहा है

फिल्मों में ये सब आ कहाँ से रहा है ?

किसी के आगे-पीछे बहुत से बॉडीगार्ड होते हैं तो लोग हँस देते हैं। फिल्मों में नैतिक तौर पे खोखले पैसेवाले अपने साथ बहुत सारे बॉडीगार्ड ले कर चलते हैं। हीरो का काम ये होता है कि दो-ढाई घण्टे मेहनत कर के, बॉडीगार्डों को भेदते हुये इस खोखलेपन को उजागर करे। फिल्मों में तो ये साफ-साफ है कि बहुत सारे बॉडीगार्ड लिये व्यक्ति खोखले होते हैं। कभी-कभी नायक बॉडीगार्ड की भूमिका में भी आते हैं, और एक नैतिक द्वन्द्व से गुजर कर उल्टा वार करके ही हीरो बनते हैं। इसे देख कर लोग खुश होते हैं, ताली बजाते हैं, परिवार को ले जा कर साथ में देखते हैं, बार-बार देखते हैं, पैसे खर्च करके देखते हैं, घर पे देखते हैं। मानसिक और नैतिक तौर पर व्यक्ति जितना कमजोर, उतने ही अधिक बॉडीगार्ड के घेरों की आवश्यकता। किसी की ये कमजोरी किन कारणों से है ?

बहुत पढाई-लिखाई करने, सुसंस्कृत बनने के बाद, दैनिक जीवन मे अपने आप को झूठ-फरेब के जाल में क्यों बाँधता है कोई?

अच्छे-मँहगे स्कूल में पढे, कॉलेज डिग्री ली, ट्रैकिंग की, गाना सीखा, नाटकों में भाग लिया, वाद-विवाद में हिस्सा लिया, खेल प्रतिस्पर्धाओं में भाग लिया, पिकनिक मनाई, रात-भर गाने-नाचने की क्षमता रखी, साहित्य पढा, विश्व की बेहतरीन फिल्में देखी, कला दीर्घाओं में गये, कला पे चर्चायें की, दर्शनशास्त्र पढा, फिलोसफरों पे चर्चायें की, समाज सेवा की। तब एम बी ए की, एक बेहतरीन जीवन की राह मानते हुये मैनेजर बने। और इतना कुछ के बाद कार्यस्थल पर पाते हैं कि मैनेजर लोग दैनिक जीवन में झूठ, पाखण्ड, धूर्तता, फरेब, दुर्व्यवहार और डर के ताने-बाने में लिपटे हैं। उनकी पूरी मानसिक एकाग्रता अपने आसपास के जीवन को सिकोड़ने में लग जाती है। एक सफल मैनेजर अपने साथ कितने बॉडीगार्ड रखता है?

विश्वविद्यालय का उप कुलपति अपनी ही यूनिवर्सिटी को निकम्मे, नालायक पैदा करने वाला संस्थान क्यों बोल बैठा?

दिल्ली विश्वविद्यालय, केन्द्रीय विश्वविद्यालय है, जो कि विश्व में एक जानी-मानी यूनिवर्सिटी है। उसके वाइस चान्सलर ने कहा कि यह संस्थान हजारों की सँख्या में हर वर्ष निकम्मे, नालायक डिग्री वाले पैदा कर रहा है। चलिये मान लेते हैं कि बहुत शोध और गम्भीर चिन्तन-मनन की उपज है उप कुलपति का ये बयान। और इधर दिल्ली विश्वविद्यालय, अम्बेडकर विश्वविद्यालय, जामिया, जे.एन.यू. के छात्र बोल रहे हैं कि हम मजदूर बन गये हैं, इसलिये पढने के लिये विश्वविद्यालय छात्रों को तनखा दे। ऐसी पढाई हम पैसे दे कर तो नहीं करेंगे। हम कोई गारन्टी भी नहीं देंगे कि आगे जा कर हम मजदूरी-प्रथा में खुद को खपायेंगे, मैनेजर या मजदूर बन कर। लगता है कि उप कुलपति के बयान और छात्रों की बातों – दोनों में– सच्चाई है। क्या इस द्वन्द्व का समाधान बड़ी सँख्या में बॉडीगार्ड रखने से हो जायेगा ?

सम्पादक और प्रतिष्ठित बुद्धिजीवी अपने सिकुड़े दायरों के पार क्यों नहीं देख पाते ?

कुछ पत्रकारों से बातचीत में ये उभरा कि आजकल दिल्ली के इर्द-गिर्द की इन्डस्ट्रीयल बैल्ट की गतिविधियों, हलचलों, विस्फोटों की वजह से पत्रकारों के बीच काफी उत्तेजना और प्रेरणा उत्पन्न हुये हैं। वे विश्वास से भरपूर हो अपने सम्पादकों के सामने बात रखते जा रहे हैं कि ज्यादा से ज्यादा इस सब की रिपोर्टिंग की जाये। सम्पादक कुछ हद तक हाँ कह देते हैं और फिर काट-छाँट कर छोटे-मोटे रूप में कुछ सामग्री छाप देते हैं। सम्पादक लोग रिपोर्टरों द्वारा जुटाई सामग्री को यूनियनों की भाषा में समेटने की कोशिशें करते हैं। पत्रकारों को दिखता है कि फैक्ट्रियों में काम करते 90 प्रतिशत मजदूर अपनी पहलकदमी से, बिना किन्हीं नुमाइन्दों के, बिना किन्हीं नेताओं के निरंतर कदम उठा रहे हैं। लेकिन सम्पादकों के पास ये समझने के लिये कोई फ्रेम-चौखट नहीं है। सम्पादकों के सलाहकार प्रतिष्ठित बुद्धिजीवियों की भी यही सीमा रेखायें हैं। अपनी विद्या, अपनी सोच, अपनी सीमाओं के मोह और घमण्ड में जकड़े हुये हैं ये। भ्रम में लिपटे ऐसे लोगों को इतिहास की धुँध में लुप्त होने से कोई बॉडीगार्ड बचा सकता है क्या ?

न्याय के पाठ पढते-पढाते ऊटपटाँग हरकतों में कैसे बदल जाते हैं ?

हाल ही में ''द हिन्दू'' अखबार में एक पत्रकार ने मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री के मजदूर, जो राजनैतिक कैदी हैं, उनके बारे में पुलिस ने जो आरोप-पत्र दायर किये हैं, उनको थोड़ा गौर से पढा। उन्होंने जो पाया उस पर सहज रूप से रिपोर्ट लिखी।

रिपोर्ट बहुत ही जल्दी चारों तरफ फैल गई – फेसबुक, ट्विटर, ब्लॉगों, ई-मेल के जरिये। उसमें ऐसी क्या चीज थी जो इतनी प्रसारण क्षमता लिये हुये थी? तीन ठेकेदार कम्पनियों के मुखिया पुलिस-कम्पनी-सरकार की तरफ से गवाह हैं। केवल ये तीन ही चश्मदीद गवाह हैं। उन तीनों के बीच राजनैतिक कैदी मजदूर वर्णमाला की A-B-C-D के अनुसार बाँटे गये हैं। यानी, पहले गवाह ने उन वरकरों को देखा जिनके नाम A से G तक के अक्षरों से शुरू होते हैं। दूसरे गवाह ने G से P तक के, और तीसरे गवाह ने P से S तक के मजदूरों को देखा। गुड़गाँव (दक्षिण) के डीसीपी ने पत्रकार के प्रश्न के उत्तर में कहा, ''यह मुमकिन बहुत कम है, पर असम्भव नहीं है।'' कितना ऊटपटाँग जुमला है।

हमारे सामने खड़ी घमण्डी सत्ता-शक्ति का प्रदर्शन दरअसल नैतिक, बौद्धिक, भौतिक और मानसिक रूपों में खोखला तथा लड़खड़ाता हुआ नहीं है क्या?■

दैनिक फैक्ट्री जीवन

सेबरोस ऑटो श्रमिक : ''प्लॉट181 सैक्टर-5, आई.एम. टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में जुलाई की तनखा 11 अगस्त को दे रहे थे तब एक डाई के एक पार्ट टूटने के बदले में दो सुपरवाइजरों के 8-8 हजार रुपये काटे। फिर प्रेशर डाईकास्टिंग मजदूरों के 3-3 हजार काटने लगे तो मजदूरों ने पैसे नहीं लिये और विभाग के मजदूरों ने 9 मशीनें बन्द कर दी। तनखा बाँटने वाला एच आर हैड है। मशीनें बन्द हुये एक घण्टा हो गया तब बिना कोई पैसे काटे तनखा दी और फिर मशीनें चालू हुई। फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं, तीसों दिन, 15 अगस्त को भी फैक्ट्री चली। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। एक-दो शायद परमानेन्ट हों, बाकी सब 150 मजदूर तीन ठेकेदारों के जरिये रखे हैं। तनखा से ई.एस.आई. तथा पी.एफ. की राशि काटते हैं, कम काटते हैं। मजदूर काम करते रहते हैं पर हर तीन महीने में कागजों में ब्रेक दिखाते हैं। साल पीछे 3 महीने का ही ई.एस.आई. तथा पी.एफ. जमा करते हैं। फैक्ट्री में ज्यादा काम ***मारुति सुजुकी*** का और कुछ ***होण्डा, हीरो*** दुपहियों का। रात में झपकी लेते देख लेते हैं तो मैनेजमेन्ट 12 घण्टे के पैसे काट लेती है। सेबरोस मजदूरों में चर्चा : गार्डों तथा स्टाफ की पिटाई करना ठीक रहेगा या फिर कुछ और करना बेहतर होगा?''

ट्रैक कम्पोनेन्ट्स वरकर : ''प्लॉट 21 सैक्टर-7, आई.एम. टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 17 फरवरी को नेत्र बहादुर सुबह 7 से साँय 7 की शिफ्ट में काम कर रहा था। करीब सवा छह बजे डाई क्लैम्प नहीं होने के कारण 160 टन की पावर प्रेस पर डाई ब्लॉक सीधा नेत्र बहादुर के चेहरे पर लगा। सब दाँत गये, जबड़ा तहस-नहस, अगस्त में भी मेडीकल छुट्टी पर। कम्पनी ने एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरी, रोड़ एक्सीडेन्ट में घायल दिखाया, कहा कि 5½ छूट कर घर जा रहा था तब सड़क पर एक्सीडेन्ट हुआ। प्रेस शॉप के सब मजदूरों ने 19 फरवरी को काम बन्द किया और नेत्र बहादुर को मुआवजा तथा स्थाई नौकरी के लिये कहा। डेढ घण्टे काम बन्द रहा, एच आर से साहब आ कर बोला कि सुपरवाइजरों और इंजीनियरों को कम्पनी ठेकेदारों के जरिये रख रही है तो वरकर को कैसे परमानेन्ट करेंगे, इलाज होने दो फिर देखेंगे। ट्रैक कम्पनी की पुणे, बंगलुरू आदि में भी फैक्ट्रियाँ हैं और यहाँ मानेसर में काम करते 1000 मजदूरों में 8-9 ही परमानेन्ट हैं। जनवरी व जुलाई 2013 में सरकार द्वारा घोषित मँहगाई भत्ता कम्पनी ने नहीं दिया, जनवरी 2014 वाला डी.ए. भी नहीं दिया। मजदूरों में आपस में बातचीतें बढी और 17 अप्रैल को तीनों मंजिलों के मजदूर काम बन्द कर नीचे एकत्र हुये। डेढ घण्टे काम बन्द और एच आर वालों से डी.ए. देने तथा ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से करने को कहा। तब वे बोले थे कि अप्रैल की पेमेन्ट देंगे तब 2013 तथा 2014 के डी.ए. के पैसे इकट्ठे दे देंगे और ओवर टाइम का मई में बता देंगे। पैसे पुरानी रेट से ही दिये तो 12 मई को टी-ब्रेक में 3½ बजे तीनों फ्लोर के सब वरकर एकत्र हो गये। एच आर वाले साफ मना कर गये और धमकी भी दे गये। अगले दिन 3½ बजे टी-ब्रेक में प्रोडक्शन मैनेजर बोला कि काम बन्द मत करो, एच आर में बात करूँगा, प्लान्ट हैड से मिलूँगा, चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर से बात करूँगा, महीना-बीस दिन लगेंगे, सब हो जायेगा। इन्तजार में जून भी निकलने लगा। मजदूरों में अन्दर ही आपस में बातचीत हुई कि 30 जून तक ओवर टाइम डबल रेट से नहीं देंगे तो 1 जुलाई से ओवर टाइम नहीं करेंगे। पहली जुलाई को तीनों मंजिलों के दोनों शिफ्टों के मजदूरों ने 8 घण्टे ड्युटी बाद छुट्टी कर ली। दस जुलाई तक कम्पनी अधिकारी कुछ नहीं बोले। फिर 11 जुलाई को नोटिस लगाया। इनकार और धमकी के बाद भी कोई मजदूर ओवर टाइम के लिये नहीं रुका। तब 13 जुलाई से फैक्ट्री में 8-8 घण्टे की तीन शिफ्ट शुरू की और सख्ती बढाने के संग-संग प्रेजेन्टी के 300 रुपये बढा कर 1500 कर दिये। सब स्थाई मजदूरों का मई में गेट रोक दिया था और वे श्रम विभाग गये तो कम्पनी ने उन्हें बंगलुरू फैक्ट्री ट्रान्सफर दिखाया। तारीख पड़ रही हैं और वे रोज सुबह फैक्ट्री गेट पर आते हैं। सख्ती के फेर में कई लड़कों के गेट रोके हैं और वे भी 8-9 स्थाई मजदूरों के साथ बैठने लगे हैं। सुबह हर रोज दो-तीन घण्टे 50-60 वरकर फैक्ट्री गेट पर बैठते हैं। यहाँ ***मारुति सुजुकी, बी एम डब्लू, होण्डा, महिन्द्रा*** कारों और ***सुजुकी, होण्डा, हीरो, यामाहा*** दुपहियों के हिस्से-पुर्जे बनते हैं।''

सात-आठ वर्ष टी वी चैनलों में

समाज में मीडिया की एक अहम भूमिका बनती है। समाज जैसे-जैसे बड़ा और जटिल होता जाता है वैसे-वैसे हमारे एक-दूसरे से सम्बन्ध ा कमजोर होने लगते हैं। ऐसे में हम एक-दूसरे को कैसे जानें, कैसे समझें? मीडिया के जरिये हम अपनी बात आगे रख सकते हैं, दूसरों की सुन सकते हैं और अपने तजुर्बों को साझा कर सकते हैं। चर्चा-बहस भी कर सकते हैं और किस तरह का समाज बनाना है उसकी एक साथ कल्पना कर सकते हैं।

वैसे तो मीडिया को आपकी और हमारी बातों को जगह देनी चाहिए पर आमतौर पर ऐसा नहीं होता। हमारी बातों, हमारे मुद्दों को बड़े टी वी चैनल और अखबार हमेशा ही नजरअंदाज करते रहे हैं। ऐसा क्यों होता है समझना मुश्किल नहीं है। मीडिया भी कार, मोटरसाइकिल, कपड़े, जूते बनाने वाले उद्योगों की तरह एक उद्योग है जहाँ पर खबरों का उत्पादन होता है। जो खबर बिकती है वही बनती है। बाजारीकरण से मीडिया अछूता नहीं है।

मीडिया उद्योग विज्ञापनों के जोर पर चलता है। बड़ी-छोटी कम्पनियाँ आपके और हमारे बनाये हुये सामान को बेचने के लिये मीडिया विज्ञापनों पर हर साल करोड़ों-अरबों रुपये खर्च करती हैं। टी वी चैनलों और अखबारों को विज्ञापन देने वाली कम्पनियों के मन मुताबिक खबरों को जगह देनी पड़ती है। ऐसा न समझें की यह उनकी मजबूरी है। पर ऐसा जरूर कह सकते हैं की उन्हें ऐसा करने में कोई गुरेज नहीं है। मामला धँधे का जो है।

खरीद-बेच की होड़ को सुचारू रूप से चलाने के लिये जरूरी है की दर्शकों और पाठकों को कोई ऐसी चीज न दिखाई या बताई जाये जो उन्हें आज की व्यवस्था पर सोचने या सवाल उठाने का मौका दे। अगर आपको मालूम हो की जिस चीज को आप खरीदना चाहते हैं उसके बनने में कितना खून, पसीना, गाली-गलौज, लाठी-गोली लगती हैं तो क्या आप उस चीज को खरीदेंगे ? तेजी से बढती बाजारीकरण की प्रक्रिया मीडिया के दम पर ही चलती है। सब सही है, सब कुछ ठीक है, सब खुश हैं, हमेशा यही दिखाने या बताने की कोशिश रहती है। अगर कोई जरूरी मुद्दा उठाया भी जाता है तो उसे एक अपवाद की तरह पेश किया जाता है। मामला कितना व्यापक या गंभीर है यह छुपाया जाता है। इतना तोड़-मरोड़ दिया जाता है कि अत्याचारी तो शोषित और शोषित खुद अत्याचारी सा दिखता है।

मारुति सुजुकी मजदूर संघर्ष की ही बात को लें तो मीडिया के अनुसार मजदूरों ने देश की छवि पर दाग लगाया है और तरक्की की राह में रोड़ा अटकाया है। दूसरी ओर मैनेजमेन्ट का गुणगान, की जैसे-तैसे करके वह देश का परचम ऊँचा लहरा रही है। मारुति सुजुकी के 147 मजदूर दो साल से जेल में हैं। उन के लिए खबरों में जगह नहीं है। जगह है तो मारुति सुजुकी के चेयरमैन के लिए जिन्हें प्रधान मन्त्री अपने साथ हाल ही के जापान दौरे पर ले गये।

इसी बात का दूसरा पहलू यह है कि आज के दौर में मीडिया भी शासन तंत्र का एक अहम हिस्सा बन गया है। हाल ही में हुए लोक सभा चुनावों में एक अंदाजे से सभी राजनीतिक पार्टियों ने मिला कर 30 हजार करोड़ रुपये प्रचार में खर्च किये। जाहिर है इस में से ज्यादातर पैसा कम्पनियों से आया। सोचने वाली बात है कि नेता और मंत्रीगण इन पैसों की अदायगी कैसे करेंगे ?

मीडिया को एक उद्योग के तौर पर दूसरे नजरिए से भी देखना बनता है। हर उद्योग की तरह यह भी मजदूरों की ताकत और मेहनत से चलता है। और यहाँ भी हालात किसी और उद्योग से अलग नहीं हैं। काम करते-करते दिन रात में और रात, दिन में बदल जाते हैं। मोबाइल फोन और ई-मेल की बदौलत मीडिया कर्मी हमेशा काम पर रहते हैं। अगर फोन या ई-मेल का जवाब न दें तो आसमान टूट पड़ता है। जल्दी-जल्दी काम करने का इतना बोझ रहता है कि ठीक से नींद भी नहीं आती। 24-25 साल के लड़के-लड़कियाँ गंभीर स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्याओं से जूझते रहते हैं। कभी डिप्रेशन, कभी मानसिक तनाव के कारण चर्म-रोग, कभी स्ट्रोक, दौरा।

कैमरापर्सन, एडीटर, ड्राइवर, और हाउसकीपिंग स्टाफ की भी यही स्थिति है। बोलो की तबियत खराब है तो सुनने को मिलता है की गोली खा कर काम पर आ जाओ। 24 घण्टे की ड्युटी आम बात है। कहीं दूर रिपोर्टिंग करने जाओ तो कहा जाता है की आने-जाने पर इतना खर्चा कर रहें हैं, सिर्फ एक रिपोर्ट से काम नहीं चलेगा, दो-तीन कर के ही वापस आना। पत्रकारों को प्रोडक्शन टारगेट पूरे करने पड़ते हैं। मैनेजर हिसाब रखते हैं की किसने कितनी रिपोर्ट पूरी की। टारगेट से कम काम करने पर डाँट-फटकार या तनखा में कटौती। इन्टरनेट के आने के बाद अब टी वी और अखबार के अलावा कम्पनी वेबसाइट के लिए भी काम करना पड़ता है। फेसबुक और ट्विटर जैसे सोशल मीडिया साइट्स पर भी अपनी और कम्पनी की साख बनाने के लिए पोस्ट करने पड़ते हैं। अपने मन को मारना पड़ता है। जिस तरह की रिपोर्टिंग आप करना चाहते हैं उसका मौका नहीं मिलता। हमेशा यह बताया जाता है कि आदर्शवादी नहीं मौकापरस्त बनो। अपने करियर की सोचो।

नौकरी जाने का डर हमेशा बना रहता है। कई जगह ऐसा भी हुआ है कि अचानक एक शाम फोन पर ही कह दिया जाता है की कल से काम पर आने की जरूरत नहीं है। ऐसी शाम अपना फोन उठाने से भी डरने लगते हैं। इस डर के चलते कोई क्या बेबाक रिपोर्टिंग करेगी-करेगा ? ऑफिस में एक-दूसरे पर चीखना-चिल्लाना आम बात है। अगर किसी के ऊपर सीनियर चिल्लाते हैं तो वह अपनी झुँझलाहट अपने जूनियर्स पर निकालते हैं। सिलसिला चलता रहता है। पर इस खराब माहौल के बावजूद दोस्तियाँ पनपती हैं और मौज-मस्ती के लिये वक्त निकाल ही लिया जाता है। यारी-दोस्ती में कुछ अपनी मन-मर्जी का अच्छा काम भी हो जाता है।.....

लँगड़े गार्ड

इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स मजदूर : '' पैन्ट का एक पैर बत्तीस इन्च का और दूसरा पैर चौंतीस इन्च का। एक्सपोर्ट की बत्तीस हजार पैन्ट रिजैक्ट हो कर वापस आ गई। मार्च में एक दिन गोलाई लिये बड़ी वी.आई.पी. टेबल के चारों तरफ 52 स्त्री-पुरुष चैकर तथा 4 क्यू ए कुर्सियों पर बैठाये और लाइन सुपरवाइजर, फ्लोर इन्चार्ज, क्वालिटी मैनेजर, जनरल मैनेजर, गुड़गाँव में कारपोरेट ऑफिस से आये लोग खड़े हुये। यहाँ के एक डायरेक्टर के साथ कलकत्ता से डायरेक्टर विलेन वाली फिल्मी स्टाइल में आया। बैठे हुओं से एक-एक करके परिचय लिया – नाम, क्या चैक करते हैं, किस लाइन में हैं। यहाँ का डायरेक्टर फिनिशिंग से फाइनल पास 8-9 शर्ट पैक किये हुये लाया था। कलकत्ता के डायरेक्टर ने हर कमीज को खोल कर दिखलाया। कहीं दाग, कहीं सिलाई खुली हुई, कहीं सिलाई चौड़ी अथवा पतली। सब शर्ट फेल थे। आप लोग क्या चैक करते हैं ? सारा माल वापस आ रहा है। 32,000 पैन्ट वापस आ गई हैं। बहुत शर्म की बात है। इससे बढिया फैक्ट्री दुनिया में कहीं देखी नहीं। चीन गया, अमरीका गया (कई देशों के नाम लिये) लेकिन आप जैसे बेशर्मों को नहीं देखा। उसके पास ऑफिस से निकाला रिकार्ड था। हम आपको क्यों रखें? कम्पनी घाटे में जा रही है। क्या फैक्ट्री बन्द कर दें ? सब वरकर चुप रहे। इसका मतलब है कि एक्सपोर्ट लाइन में काम करने के आप लायक नहीं हैं। फिर वह डायरेक्टर बोला कि सिर नीचे करो और उँगली अपनी तरफ करके जोर से बोलो कि हम चोर हैं..... उस समय मुझे फिल्म दीवार का सीन याद आया जिसमें अमिताभ बच्चन के हाथ पर माफिया ने लिख दिया था, ''मेरा बाप चोर है।''

''कम्पनी ने क्वालिटी मैनेजर को नौकरी से निकाल दिया। बस। कटिंग, सिलाई, फिनिशिंग, चैकिंग, री-चैकिंग, फाइनल चैकिंग, पैकिंग में भी चैक होता है। एक पैन्ट 60-70 हाथों से हो कर गुजरती है। इन 32,000 पैन्टों को बनाने में स्टाफ के 100 लोग और 800 मजदूर शामिल थे।

''फरीदाबाद में डी एल एफ इन्डस्ट्रीयल एस्टेट से यह फैक्ट्री वर्ष-भर पहले प्लॉट 23 सैक्टर-24 आई है। इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स ***ग्रुप4*** समूह की कम्पनी है और कुछ समय पहले तक यहाँ ग्रुप 4 गार्डों की वर्दियों की ही सिलाई होती थी। इन वर्दियों को दुनिया-भर में भेजा जाता है। ग्रुप 4 गार्डों की वर्दियाँ तैयार करने के लिये 7-8 अन्य देशों में भी फैक्ट्रियाँ हैं और फरीदाबाद फैक्ट्री से मजदूर वहाँ भी भेजे गये हैं। यहाँ कार्यरत 800 मजदूरों में तीन-चौथाई महिला मजदूर हैं। जो 32,000 पैन्टें कहीं से ग्रुप 4 गार्डों से वापस आई उन्हें इधर अगस्त में 6-6, 8-8, 10-10 करके स्त्री हो चाहे पुरुष मजदूर हो, कम्पनी ने बाँटी हैं। एक पैर 32 इन्च का और दूसरा पैर 34 इन्च का वाली पैन्टें थोक में कम्पनी ने स्टाफ को दी हैं। ग्रुप 4 गार्डों के 13,000 जैकेट भी थोक में रिजेक्ट हो कर वापस आये हैं। स्त्री-पुरुष मजदूरों को 1-1, 2-2 करके कम्पनी ने जैकेट देने शुरू कर दिये हैं, प्रति मजदूर 5-6 जैकेट देने की बात है, अभी बोरे खोलने हैं।

''इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स फैक्ट्री में ठेकेदार नहीं हैं। सब मजदूर कम्पनी स्वयं भर्ती करती है। ई.एस.आई. तथा पी.एफ. हैं। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से। कैन्टीन में थाली 10 रुपये में। तनखा 7 तारीख से पहले। सुबह 8½ से साँय पौने पाँच तक फैक्ट्री में कार्यस्थल पर साउण्ड सिस्टम पर गाने चलते रहते हैं।

''इस वर्ष मार्च से कम्पनी ***एडिडास, रीबॉक*** आदि का काम भी करने लगी है। फैक्ट्री में दो नई लाइनें दिवाली तक शुरू हो जायेंगी। ग्रुप 4 वर्दियों में क्वालिटी को अनदेखा करो और प्रोडक्शन निकालो वाली बात थी जबकि एडिडास, रीबॉक में क्वालिटी पर जोर..... आर्डर के बाद एडिडास, रीबॉक के बाइंग हाउसों से पहली बार माल चैक करने आये तो बहुत माल फँसा दिया। कम्पनी रिकार्ड में चाहे कुछ भी दिखा दें, महीना-दो महीना ऐसा चला। क्वालिटी के कारण 8 घण्टे में एक लाइन पर 80-100 पीस मुश्किल से निकलते थे। बाइंग हाउस वालों ने इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स अफसरों की हालत खराब कर दी। खीझ में साहबों ने 25 मजदूरों से इस्तीफे भी लिखवाये पर बात जस की तस। तब लेन-देन हुआ और माल पास होना शुरू। अब 8 घण्टे में एक लाइन पर 500-550 पीस तैयार। शिफ्ट सुबह 8½ से साँय पौने पाँच की है और रोज पौने सात तक महिला मजदूरों को रोकते हैं, पुरुष मजदूरों को रात पौने एक तक, सुबह 4 बजे तक रोकते हैं। फिनिशिंग में हर रविवार भी काम, प्रोडक्शन में माह में दो रविवार को काम। सिर्फ ग्रुप 4 की वर्दियाँ तैयार होती थी तब ओवर टाइम पर बवाल होता था, महीने में 50 घण्टे से ज्यादा नहीं। अब ओवर टाइम करना ही करना अन्यथा जाओ। काम है तो फैक्ट्री में ही रहो – पुरुष मजदूर सुबह 8½ से अगली सुबह 4 बजे तक काम करें और साढे चार घण्टे बाद, 8½ से फिर काम पर लग जायें। जो छूटे उनका और जो रुके उनका भी साँय पौने सात बजे कार्ड पंच। रात पौने एक, सुबह 4 बजे तक काम का कार्ड पंच नहीं, गेट पर गार्ड लिखते हैं। रात 8 से 9 भोजन अवकाश और रोटी के लिये कम्पनी 40 रुपये देती है। पौने सात के बाद के ओवर टाइम और रविवार को काम को पे-स्लिप में मैनेजमेन्ट नहीं दिखाती, पेमेन्ट बैंक खाते में नहीं भेजती, नकद पैसे देते हैं – दुगुनी दर से देते हैं। रोज सुबह 8½ से रात पौने एक, अगली सुबह 4 बजे तक काम के दौरान साहब लोगों और मजदूरों में कुछ बन्दे अलग-अलग दारू पीते हैं। हाल ही में फैक्ट्री में कैन्टीन में रात डेढ बजे शराब पीने के आरोप में कम्पनी ने 10 मजदूरों को नौकरी से निकाल दिया।'' ■

अक्टूबर 2014

उपजाऊ टैन्शन को फैलाना

जगह-जगह, दैनिक, आम बातचीत में कुछ लाइनें स्पष्ट रूप से बोलने और सुनने में रहती हैं।

- ✶ हमारे कोई अधिकार नहीं हैं।
- ✶ जीवन में बहुत टैन्शन हैं।
- ✶ कम्पनी किसी की नहीं होती।

क्या ये असहायता, बेचारगी और नासमझी के आसार हैं ? या फिर, क्या ये कथन, ये बातें किसी गहरी समझ को व्यक्त करती हैं?

इस बारे में अपना जवाब हमें जरूर भेजिये। या, मजदूर समाचार लेते वक्त कुछ समय निकाल कर इस पर बातचीत करें। फिलहाल, हमारी सोच कुछ इस तरह है –

कानूनी तौर पे, आज फैक्ट्रियों में काम करते नब्बे प्रतिशत लोग इन्डस्ट्रियल डिस्प्यूट्स ऐक्ट के तहत मजदूर नहीं हैं। कम्पनी रोल पर लगातार 240 दिन काम करने पर ही औद्योगिक विवाद अधिनियम के अनुसार कोई कानूनी तौर पे मजदूर बनती-बनता है। अधिकार की भाषा इन 240 दिनों के पूरा होने के बाद ही आती है। फैक्ट्रियों में काम करने वाले नब्बे प्रतिशत लोग या तो कम्पनियों द्वारा रोल पर नहीं रखे जाते या उनके 240 दिन पूरे नहीं होने दिये जाते। तो जब कोई बोलता है कि उसके कोई अधिकार नहीं हैं, तो वो बिलकुल ठीक बोलती है – क्योंकि कानूनी तौर पे उसका कोई अधिकार नहीं है।

पिछले ही अंक में एक फैक्ट्री से रिपोर्ट है कि तीन मंजिला फैक्ट्री में कार्यरत सभी 1000 लोग कम्पनी के रोल पर नहीं हैं। रिपोर्ट अनुसार उन सब ने पाँच महीने में तीन बार काम रोका और दस दिन लगातार ओवर टाइम से इनकार किया। ये निर्णायक, निरंतर कदम उठाना अधिकार नहीं होने की समझ से आता है। ये समझ सामुहिकता की धार को तीखा करती है। गाँठों को यूँ निर्णायक, सामुहिक रूप से काटना निरंतर फैलती हुई प्रक्रिया है, प्रयोग है, जो सभी औद्योगिक क्षेत्रों में हैं। निहत्थे, अधिकारहीन लोग सहज ढँग से बहुत बड़े परिवर्तन में होते हैं, परिवर्तन ला रहे हैं।

इस माहौल में व्यक्ति हर पल अपने अनुभवों, अपनी अभिव्यक्तियों, अपने प्रयोगों, अपनी समझ की गति और उसके उतार-चढाओं को महसूस करते हैं। तीव्रता से, तीक्ष्णता से महसूस करते हैं। इसके वर्णन के प्रयास, संक्षिप्त ढँग से कहने की कोशिश में टैन्शन शब्द उभरता है। कई फैक्ट्रियों में मैनेजमेन्टों के कब्जे ढीले करने, कब्जे हटाने के दौरान कुछ टैन्शनों से मुक्त होने का अहसास होता है और कुछ नये टैन्शन उजागर होते हैं। मन्थन अति तीव्र हो जाता है। तरह-तरह के प्रभाव और बल टकराते हैं। व्यक्ति के और समूह के प्रयोग, समझ, अनुभव, अभिव्यक्तियाँ प्रभाव पैदा करते हैं, बल लिये हैं। यह टकराते हैं अन्य प्रभावों व बलों से। इस सब को एक-दूसरे के बीच हर वक्त संक्षेप में टैन्शन शब्द के जरिये रखा जाता है, व्यक्त किया जाता है। विस्तार में जो बातें होती हैं, जिन्हें हम मजदूर समाचार में देते रहते हैं, वे टैन्शन शब्द का खुलासा होती हैं। टैन्शन को मात्र नकारात्मक लेना एकपक्षीय है। टैन्शन में अधिक महत्वपूर्ण है उसका निर्माणाधीन, उसका रचनात्मक पहलू। कोई नई सम्भावनायें अपने को सामने लाने की, खुले में आने की कोशिशें करती हैं तब वे मौजूद हावी प्रभावों से टकराती रहती हैं। यह टकराना उपजाऊ टैन्शन है। यह स्वागत-योग्य टैन्शन है। इसीलिये टैन्शन को आँकना, परखना, छानबीन करना अधिकाधिक आवश्यक होता जा रहा है।

इस सितम्बर में ही एक फैक्ट्री में कार्यरत महिलाओं ने काम करने से इनकार कर दिया। फैक्ट्री के बाहर 300-400 महिलायें और 100-150 पुरुष दो हफ्ते दिन-रात जमे रहे। बहुत फैक्ट्रियों में कार्यरत लोगों ने फैक्ट्री के बाहर जमे-डटे लोगों की सराहना की और उनके टैन्शन की चर्चा की। लेकिन, कम ही लोग उनके उपजाऊ टैन्शन में शामिल हुये। जबकि, बहत आसान था शिफ्ट छूटने पर किसी भी फैक्ट्री के 30-40 का इकट्ठे हो कर उनके पास जा कर घण्टा-दो घण्टा साथ बैठना। औद्योगिक क्षेत्रों में हजारों फैक्ट्रियाँ आसपास हैं। ऐसे में जहाँ भी और जब भी कोई टैन्शन उभरे तब उसके उपजाऊ प्रभाव को बहुत आसानी से, बहुत तेजी से, बहुत विस्तार से, बहुत गहनता से, प्रचुर मात्रा में उत्पन्न किया जा सकता है। हम कारगर और निर्णायक को ढूढँते हैं, जबकि हमारे सामने है, हमारी पहुँच में है अत्यन्त बलशाली और सहज उपजाऊ टैन्शन। 18 जुलाई 2012 को एक बेहद उपजाऊ टैन्शन उभरा था। औद्योगिक क्षेत्र की हजारों फैक्ट्रियों में कार्यरत स्त्री और पुरुष, युवक और युवती उस बेहद सम्भावनायें लिये उपजाऊ टैन्शन में शामिल होते तो यह सम्भव नहीं था कि मारुति सुजुकी मानेसर के 147 मजदूर आज भी राजनैतिक कैदी बनाये रखे जा सकते।

मैनेजमेन्टों से टकरावों में उपजाऊ टैन्शनों से गुजरते

हुये लोगों में एक बहुत गहरी समझ आ चुकी है। यह समझ है : ''कम्पनी किसी की नहीं होती।'' सुपरवाइजरों-मैनेजरों-जनरल मैनेजरों को नौकरियों से निकाला जाना आम बात बन गई है। पिछले कुछ अंकों में ही — कैन्टीन में भोजन कम पर उत्पादन रोके जाने में एक जनरल मैनेजर की नौकरी चली गई; लोगों के ओवर टाइम पर नहीं रुकने पर एक और जनरल मैनेजर की नौकरी चली गई; माल रिजेक्ट हो कर वापस आने पर एक क्वालिटी मैनेजर की नौकरी चली गई। सी ई ओ, मैनेजिंग डायरेक्टर, चेयरमैन के इस्तीफे अथवा उनकी बर्खास्तगी भी आम बात है। कम्पनी में लगे धन का नब्बे प्रतिशत कर्ज से आता है। बाकी बचा दस प्रतिशत भी किसी व्यक्ति-विशेष का पैसा नहीं होता, बल्कि यह भी करोड़ों शेयरों के जरिये जुटाया जाता है। कम्पनियों का दिवालिया होना आम बात है। और, बहुत लोगों के अनुभव में रहा है कि जिन्होंने कम्पनी से वफादारी की उन्हें काम निकल जाने पर धार पर धरे जाने में एक मिनट नहीं लगती। कम्पनी किसी की नहीं होती और कोई कम्पनी का नहीं होता-होती। लोगों का कम्पनियों से, संस्थाओं से कोई लगाव नहीं रहा है। कम्पनी में कार्यरत नब्बे प्रतिशत लोग कम्पनी के रोल पर नहीं और कम्पनी में लगे धन का नब्बे प्रतिशत कर्ज से आता है। ■

आई आई टी औ

★ मैंने आई.आई.टी. कानपुर से 1972 में बी. टैक. की। पाँच वर्ष फरीदाबाद में एक फैक्ट्री में नौकरी की। फिर मैंने आई.आई. एम. बंगलुरू से 1979 में एम. बी.ए. की और एक सरकारी कम्पनी में लगा। यहाँ दस वर्ष नौकरी की। पहली नौकरी मैंने छोड़ी थी और दूसरी नौकरी भी मैंने छोड़ी — इस्तीफे नहीं दिये।

पूरा माहौल मुझे अमानवीय लगा। अपनी रुचि और क्षमता अनुसार मैं हालात बदलने की गतिविधियों में शामिल हुआ। मेरे सहपाठी इस दौरान विभिन्न क्षेत्रों में उच्च अधिकारी बने। पाँच वर्ष पहले मैं सहपाठियों के दो ई-मेल समूहों, iitk 72 तथा iimb79 में शामिल हुआ। भारत में उद्योगों में मजदूरों की बदहाली मेरे लिये एक विषय था और इस पर मैं अपने सहपाठियों को ई-मेल भेजने लगा। आई आई टी और आई आई एम से हो कर उच्च अधिकारी बने सहपाठियों को मेरी बातें बहुत अखरने लगी। ऐसे में कुछ समय पहले मैंने स्वयं ही iitk72 समूह को ई-मेल भेजनी बन्द कर दी। इधर चण्डीगढ से प्रकाशित ट्रिब्यून अखबार में एक मजदूर के 7 माह के बच्चे के बारे में मैंने पढा। बच्चे का पिता ई.एस.आई. का नया सदस्य था (10 महीने से) इसलिये ''नियम'' शिशु के उपचार की अनुमति नहीं देते थे। इलाज बहुत महँगा था, दस लाख रुपये, मजदूर के बस से बाहर था इसलिये उसका बच्चा मर रहा था। मैंने सहज ढंग से यह बातें अपने iimb79 ई-मेल समूह को लिखी और इसे सहानुभूति से मानवीयता के आधार पर नियमों के मकड़जाल से निकालने का अनुरोध किया। आसमान टूट पड़ा। एक ने भी मर रहे शिशु के प्रति संवेदना नहीं दिखाई। कई योद्धाओं ने मेरी भर्त्सना की, मुझे गालियाँ दी..... कि मैं थोप रहा हूँ, कानून तोड़ने की कह रहा हूँ आदि-आदि। मुझे नैतिकता पर लम्बे-लम्बे उपदेश दिये जाने लगे। मुझ पर पाबन्दी लगाई जाये अथवा मुझे निष्कासित किया जाये इस पर चर्चा होने लगी।

मैंने अपना पक्ष रखा। इधर मैंने स्वयं ही iimb79 को ई-मेल भेजनी बन्द कर दी हैं।

यह दुख की बात है कि भारत में उद्योगों में शिखर पर बैठे पेशेवर लोगों में फैक्ट्री मजदूरों के प्रति संवेदना शून्य के स्तर पर है।

— सूर्या राव

(अंग्रेजी से अनुवाद किया है और भावार्थ ही दे पा रहे हैं।)

कोलाहल होने दो

20 सितम्बर को कोलकाता में अलग-अलग कॉलेजों के एक लाख से ज्यादा छात्र बारिश में गाने गाते हुये सड़कों पर एकत्र हो कर कई घण्टे चले। एक बुजुर्ग कवि का कहना है कि कोलकाता शहर को उन्होंने ऐसा कभी नहीं देखा। ये चलना बिना किसी नेतृत्व, बिना किसी झण्डे, बिना किसी संगठन की अगुआई के था।

''हौक-हौक-हौक हौकौलोरॉब'' — कोलाहल होने दो। जब कई एक साथ बोलते हैं, उस भव्यता का रूप है कोलाहल। चुप्पी और बोल के द्वन्द्व को ये कोलाहल भेद देता है। ये कोलाहल आनन्ददायक है, साथ ही अबूझ भी। एक के टैन्शन में कुछ ने शामिल हो कर, कुछ के टैन्शन में लाख ने शरीक हो कर पूरे शहर को, इन्टरनेट में करोड़ों को, और दुनिया-भर के सौ देशों में लोगों को इस कोलाहल में खींच लिया। ''आमरा शैबई बोहिरागौतो'' — हम सब बाहरी हैं — के बिल्ले लगा कर छात्रों ने दुनिया को अपने साथ शरीक होने का निमंत्रण दिया। अन्दर-बाहर के विभाजन की भाषाओं को तहस-नहस कर दिया।

28 अगस्त कोलकाता की जादवपुर युनिवर्सिटी के ''विश्वविद्यालय उत्सव'' का आखिरी दिन था। शाम को एक छात्रा और उसके मित्र को अकेले में पा कर कुछ अन्य छात्रों ने उनके साथ हिंसा की — डराया-धमकाया, मारपीट की, छात्रा को जबरन हॉस्टल के कमरे में ले गये और शारीरिक बदतमीजी की। छात्रा ने अगले दिन उप कुलपति को शिकायत की और पुलिस में एफ.

आई. आर. दर्ज करवाई। वाइस चान्सलर बोला की जाँच समिति बनाने में 15 दिन लगेंगे और बेहतर होगा कि इस दौरान वह यूनिवर्सिटी नहीं आये।

छात्रा के साथ सहपाठी आये। सहपाठियों ने कहा कि जाँच समिति तत्काल बनाई जाये और कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिये जो दिशा-निर्देश हैं उन्हें विश्वविद्यालय में लागू किया जाये

इनके साथ और भी छात्र जुड़ते गये। उप कुलपति के कार्यालय के बाहर छात्र बैठ गये – फिल्में देखने-दिखाने लगे, गाना गाने लगे, नये गीतों की रचना करने लगे, दीवरों पे चित्र बनाने लगे और ''कोलाहल होने दो'' का गाना फैल गया। यह गीत कुछ साल पहले बांग्लादेश के एक गायक ने रचा और गाया था।

16 सितम्बर की रात तक इस गीत को घूमते हुये 150 घण्टे हो गये थे। उप कुलपति ने कमाण्डो पुलिस को बुलाया, लाइट औफ करवाई और बेरहमी से छात्रों को पिटवाया।

अगले दिन छात्र गिटार, वायलिन और माउथ ओरगन बजाते हुये थाने के बाहर बैठ गये। पुलिस कंट्रोल रूम का नम्बर उन्होंने इन्टरनेट द्वारा विश्व-भर में फैला दिया। जगह-जगह से लोग पुलिस कंट्रोल रूम को फोन करने लगे। एक रेडियो जॉकी ने एक-दो फोन की बातचीत एफ एम रेडियो पर भी प्रसारित कर दी। पुलिस हैरान। अगले दिन जब पुलिस युनिवर्सिटी गई तब बिना हथियार थी। 20 सितम्बर को एक लाख छात्र सड़कों पर चले तब भी पुलिस ने हथियार साथ रखने से परहेज किया।

जादवपुर के छात्रों का ये कोलाहल कई और विश्वविद्यालयों में उठ रहा है। कोलाहल को बढने दो।■

कानून कम्पनियों की जेबों में मन, मस्तिष्क, हाथों की ताकत मजदूरों में

✶ प्लॉट 4 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर स्थित जे. एन. एस. इन्सट्रुमेन्ट्स, जय उशिन, जय ऑटो फैक्ट्रियाँ जे. पी. मिण्डा समूह की जापान मुख्यालय वाली कम्पनियों के साथ संयुक्त उपक्रम हैं। इन फैक्ट्रियों में काम करते 3500 मजदूरों में 2500 महिला मजदूर हैं। इस वर्ष फरवरी और फिर मार्च माह में महिला मजदूरों की अगुआई में उठे कदमों के परिणामस्वरूप तनखा में 1000 रुपये बढाये गये और ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से आरम्भ किया गया। तीन अलग कम्पनियों की तीन अलग फैक्ट्रियों का वर्षों से प्रवेश तथा निकास का गेट एक ही था पर मजदूरों की बढती हलचलों के दृष्टिगत अगस्त माह से चार गेट बना दिये गये। और, ***जे. पी. मिण्डा समूह*** तथा ***उशिन लिमिटेड, जापान*** के संयुक्त उपक्रम ***जय उशिन*** गेट पर 12 सितम्बर को सुबह 9 बजे कम्पनी बसों से पहुँची 300 महिला मजदूरों ने फैक्ट्री में प्रवेश किया पर कार्यस्थलों पर नहीं गई। इन महिला मजदूरों के साथ 100 पुरुष मजदूर भी खड़े हो गये। हड़बड़ाये साहबों ने समय माँगा, तीन महीने का समय दे दो..... एक घण्टे में एक बड़ी बस तथा दो मिनी बसों में लेडीज पुलिस के संग पुरुष पुलिस वाले फैक्ट्री पहुँच गये। तब साहब बोले कि काम करो अन्यथा फैक्ट्री के बाहर जाओ। सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर आ कर बैठ गये। साँय 6½ बजे कम्पनी बसें आई तो महिला मजदूर उन में बैठ कर अपने निवास स्थानों पर चली गई।

13 सितम्बर को सुबह फिर बसों में महिला मजदूर आई। फिर गेट के अन्दर गई, काम शुरू नहीं किया, फिर गेट के बाहर आ कर बैठी। साँय 6½ बजे कम्पनी बसें आई तो महिला मजदूर बसों में नहीं बैठी और महिला मजदूरों का रात को भी फैक्ट्री गेट के बाहर बैठने का सिलसिला आरम्भ हुआ।

12 सितम्बर को जो थोड़ी-सी महिला मजदूर जय उशिन फैक्ट्री के अन्दर काम करने गई थी उनके अनुसार कम्पनी बहुत डरी हुई थी और 13 को तो अन्दर दहशत का माहौल था। चाय के लिये नीचे जाने से मना कर दिया, चाय ऊपर ही आ गई, लाइन लीडर कह रही थी कि नीचे जाओगे तो बाहर वाली लड़कियाँ खींच कर ले जायेंगी, गेट पर ताला। साँय 5½ छुट्टी होनी थी, नहीं हुई। रात 8 बजे छोड़े और गाड़ी जय उशिन गेट के बजाय जे एन एस गेट से निकाली। पुलिस थी तभी गाड़ी निकलने दी। आई. टी. आई. किये लड़के कम्पनी ने भर्ती करने शुरू किये..... और, 18 सितम्बर को दोपहर होण्डा फैक्ट्री की बगल में आई. टी. आई. किये एक युवा मजदूर ने बताया : यहाँ प्लॉट 14 सैक्टर-3 स्थित ***किरण उद्योग*** में मई में लगा था तब तनखा 7500 रुपये बताई पर दी 6000 तो जून में छोड़ दी और सैक्टर-8 में ***बी 2 रीटेल*** में लगा जहाँ से सितम्बर में निकाल दिया क्योंकि यह वेयर हाउस झज्जर जा रहा है। तब 15 सितम्बर को जय उशिन में लगा और देखा कि पुराने वरकर बाहर बैठे हैं। ऐसे में तय किया कि अन्दर काम नहीं करूँगा, दो दिन बाद, 17 सितम्बर को जय उशिन छोड़ दी। अभी एक फैक्ट्री में इन्टरव्यू दे कर आ रहा हूँ और रात की शिफ्ट में वहाँ काम शुरू करूँगा।

14 सितम्बर, रविवार को मैनेजमेन्ट बसों में कुछ वरकरों को जय उशिन फैक्ट्री में ले जाने लगी तो बाहर बैठी महिला मजदूर उन्हें रोकने को आगे बढी और लेडीज पुलिस ने लाठी चार्ज किया। मजदूर दिन में मैटेरियल रोकने लगे तब फिर लेडीज पुलिस और जैन्ट्स पुलिस ने लाठी चार्ज किया। फैक्ट्री गेट के सामने से हठा

कर पुलिस ने अपनी गाड़ियाँ वहाँ खड़ी कर दी थी इसलिये सब मजदूर कुछ दूर सड़क किनारे बैठे थे। फैक्ट्री से बाहर टंकी में आ रहा पानी मैनेजमेन्ट ने 12 सितम्बर से ही काट दिया था। चींटे और मच्छर तो थे ही, 14 सितम्बर वाले रविवार की रात तो दारू पीये लफंगों ने गाड़ी में चक्कर भी काटे।

जहाँ जय उशिन मजदूर बैठे थे वहाँ से सैक्टर-3, सैक्टर-4, सैक्टर-5, सैक्टर-6, सैक्टर-7, सैक्टर-8 स्थित हजारों फैक्ट्रियों के काफी मजदूर रोज गुजरते हैं। रात-दिन फैक्ट्री के बाहर बैठे मजदूरों की चर्चायें हजारों फैक्ट्रियों में होने लगी। मीडिया के लोग भी वहाँ पहुँचे। कुछ फैक्ट्रियों से यूनियनें समर्थन करने आई। जय उशिन में कोई स्थाई मजदूर नहीं हैं, सब मजदूर ठेकेदारों के जरिये रखे गये हैं इसलिये यूनियन-फूनियन बनाने के लिये नेताओं को कोई स्थान नहीं मिला। फिर भी लीडरों ने मजदूरों की चौतरफा और अनेकानेक बातों को माँग-पत्र में समेटने की कोशिश की। गुड़गाँव में 18 सितम्बर को प्रदर्शन। फिर 19 को यूनियन लीडर कुछ मजदूरों को ले कर कम्पनी से मीटिंग करने गुड़गाँव गये। मैनेजमेन्ट ने 25 महिला और 12 पुरुष मजदूरों के नाम लिये और उन्हें छोड़ कर बाकी के फैक्ट्री में आने की बात की। फैक्ट्री गेट पर बैठे 400 स्त्री-पुरुष मजदूरों ने सूचना मिलते ही इसे ठुकरा दिया।

जय उशिन के स्त्री-पुरुष मजदूरों की चर्चा हजारों फैक्ट्रियों के दायरे के बाहर भी होने लगी। दिल्ली में विश्वविद्यालयों के छात्र भी उनसे मिलने पहुँचने लगे। मजदूरों के नकेल डालने के लिये कोई नेता नहीं थे इसलिये स्त्री-पुरुष वरकर खुल कर और विस्तार से अपनी बातें कर रहे थे। पीने के पानी तथा भोजन का प्रबन्ध कर लिया था और पास में नाहरपुर गाँव में सहेलियों के कमरों पर जा कर महिला मजदूर नहा-धो आती थी।

कम्पनी को कुछ समझ नहीं आ रहा था। बात बढती जा रही थी और लक्षण इसके और बढने के साफ-साफ दिखने लगे थे। कम्पनी ने रियायतें दी और 24 सितम्बर को सब मजदूरों को ड्युटी पर ले लिया। कोई नोटिस नहीं लगाया है पर एक ठेकेदार बोल रहा था कि तनखा में 2000 हजार रुपये बढाये हैं। वर्ष में 30 छुट्टियाँ..... अब तक किसी त्यौहार की छुट्टी नहीं देते थे, बदले में काम करवाते थे पर इधर दशहरे और बकरीद की छुट्टी की सूचना कम्पनी ने दे दी है।

✶ बी-33 और बी-134 ओखला औद्योगिक क्षेत्र फेज-1, दिल्ली स्थित ***वीयरवेल*** कम्पनी की फैक्ट्रियों में मजदूरों ने 1 सितम्बर को उत्पादन बन्द कर दिया और फिर 5 सितम्बर को काम आरम्भ किया।

पिछले वर्ष बोनस 5280 रुपये दिया तब विरोध में वीयरवेल कम्पनी की बी-61 स्थित फैक्ट्री में काम बन्द किया था। काम बन्द हुये 1 घण्टा हुआ तब जनरल मैनेजर ने आ कर कहा था कि अगले वर्ष बढा देंगे। उस समय बी-134 स्थित फैक्ट्री के मजदूर विरोध में शामिल नहीं हुये थे। इस बीच बी-61 वाली फैक्ट्री बी-33 में शिफ्ट हो गई है और कम्पनी की नोएडा में एक बहुत बड़ी फैक्ट्री बनी है।

कम्पनी बोनस की राशि मजदूरों को बिना बताये सीधे बैंक खातों में भेज देती है। पता लगे तब तक कुछ लोग पैसे निकाल चुके होते हैं। फूट पड़ जाती है। इसलिये इस वर्ष 25 जुलाई को ही मजदूरों ने परसनल वालों से बात की। इस बार बी-33 और बी-134, दोनों फैक्ट्रियों के मजदूरों ने आपस में तालमेल बढाये। परसनल वालों से सन्तोषजनक उत्तर नहीं मिलने पर दोनों फैक्ट्रियों में मैनेजरों को कहा। साहबों ने एक हफ्ते का समय माँगा पर तीन सप्ताह तक कोई उत्तर नहीं दिया।

तब मजदूरों ने दूसरी पहल की। दोनों फैक्ट्रियों में मजदूरों ने 1 सितम्बर को सुबह 9 बजे मशीनें शुरू नहीं की। फैक्ट्रियों के अन्दर ही बैठे, मजदूरों ने फैक्ट्रियों पर से कम्पनी का कब्जा ढीला किया, खुले माहौल में आपस में खूब बातचीतें हुई। जनरल मैनेजर और एक डायरेक्टर आये, बोले कि बोनस 5280 रुपये ही बनता है, इतना ही मिलेगा। बी-33 और बी- 134 में 2, 3 और 4 सितम्बर को भी मशीनें बन्द और फैक्ट्रियों के अन्दर मजदूरों में आपस में ढेरों चर्चायें। कम्पनी ने पीने के पानी और शौचालय के पानी की लाइनें बी-33 में 2 सितम्बर को काट दी और 5 सितम्बर तक कटी रही। फिर 5 सितम्बर को मैनेजिंग डायरेक्टर बी-134 फैक्ट्री में पहुँचा और बोला कि 1000 रुपये बढा देंगे, काम शुरू करो। बी-134 में काम आरम्भ होने के कुछ देर बाद बी-33 में भी मजदूरों ने मशीनें चला दी। बी- 33 में सिर्फ सिलाई होती है, यहाँ कार्य करते 380 टेलर और बी-134 के 225 सिलाई कारीगर, 70 फिनिशिंग वरकर, तथा धागे काटने वाली 40 महिला मजदूर 5 दिन काम बन्द करने में सहभागी थे। झुकने के दस दिन बाद कम्पनी ने सी सी टी वी में तसवीरों का हवाला दे कर दस मजदूरों का हिसाब बनाया पर मजदूरों का विरोध देख कर तत्काल अपने कदम वापस खींच लिये।

✶ प्लॉट 192 सैक्टर-4, आई एम टी मानेसर स्थित ***मुन्जाल किरियु*** फैक्ट्री के 225 स्थाई मजदूर 24 सितम्बर से फैक्ट्री गेट के बाहर बैठे हैं। फैक्ट्री में उत्पादन कार्य हो रहा है। सितम्बर अंक में ठेकेदारों के जरिये रखे वरकरों की कुछ बातें थी, यहाँ स्थाई मजदूरों की कुछ बातें हैं।

स्थाई मजदूर एच एम एस से जुड़े और फैक्ट्री यूनियन के रजिस्ट्रेशन के लिये 22.2.2013 को चण्डीगढ आवेदन दिया तब 5 को नौकरी से निकाल दिया गया। खींचातान के बाद 26.11. 2013 को मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौता हुआ और बाध्यकारी समझौते को महीना भी नहीं हुआ था कि मजदूरों ने प्रशिक्षण पूरा होने पर 3 को स्थाई नहीं किये जाने पर काम बन्द कर दिया। उत्पादन 25 दिन बन्द रहा, कम्पनी ने 64 स्थाई मजदूर निलम्बित किये, सहायक श्रमायुक्त की मध्यस्थता में 15.1.2014 को समझौता, 49 का निलम्बन समाप्त, 15 की घरेलू जाँच, दोषी पाये जाने पर भी डिसमिस नहीं (डिसमिस से कम सजा)। नेताओं द्वारा फैक्ट्री गेट पर जीत के भाषण।

अप्रैल 2014 में कम्पनी ने जाँच में दोषी घोषित का हवाला दे कर ''क्यों नहीं डिसचार्ज किया जाये?'' पूछा तब मुन्जाल किरियु के स्थाई मजदूरों ने 1.5.2014 को एच एम एस छोड़ दी और एटक से जुड़े। और, 26 अगस्त तक डिसचार्ज की सँख्या 8 हो गई। डिसमिस और डिसचार्ज वाली यह बात अगस्त 2012 में मारुति सुजुकी के मैनेजिंग डायरेक्टर के पत्रों में भी आई थी। उन साहब ने मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री के 546 स्थाई मजदूरों को अलग-अलग पत्रों में लिखा था कि डिसमिस कर सकते थे पर नरमी बरतते हुये डिसचार्ज कर रहे हैं। यानी, बर्खास्त नहीं कर रहे बल्कि नौकरी से छुट्टी कर रहे हैं। डिसमिस-डिसचार्ज की घुण्डी सुलझाने के लिये मुन्जाल किरियु स्थाई मजदूरों ने सहायक श्रमायुक्त को, डी सी को ज्ञापन दिये और 1 सितम्बर से काले बिल्ले लगाने लगे।

कम्पनी ने 22 सितम्बर को मशीन शॉप के 25 ऑपरेटरों के लॉकर तुड़वाये और इन 25 स्थाई मजदूरों पर चोरी का आरोप लगा कर धमकाने लगी। फिर 23 सितम्बर को मैनेजमेन्ट ने कुछ लोगों के साथ समझौता किया, सुनाने पर जिसे स्थाई मजदूरों ने ठुकरा दिया। समझौता करने वाले 7 लोग 24 सितम्बर को सुबह 6 बजे की शिफ्ट में समझौता मन्जूर नहीं कहते हुये सब मजदूरों को साथ ले कर युटिलिटी प्लान्ट में बैठ गये। उत्पादन ठप्प। फैक्ट्री में 50-60 पुलिस वाले पहुँचे। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को धमका कर काम पर लगाया। और थोड़ी देर बाद, जो अगुआई कर रहे थे उन्होंने सहकर्मियों को धमकाना शुरू किया तथा स्वयं जा कर मशीनें चलाने लगे। पाँच घण्टे बन्द रहने के बाद उत्पादन आरम्भ हो गया। साहब लोगों ने बदतमीजी बहुत बढा दी।

ए-शिफ्ट मजदूर 2 बजे बाहर आये तब बी तथा सी शिफ्टों के मजदूर उनका इन्तजार कर रहे थे। पहले बी-शिफ्ट के मजदूरों के अन्दर जाने और ए-शिफ्ट वालों को रिलीव करने पर ही ए-शिफ्ट वालों को फैक्ट्री से निकलने देते थे। कई फैक्ट्रियों में इस प्रकार दो शिफ्टों के मजदूरों के एक ही समय फैक्ट्री में होने के वक्त उठे कदमों से कम्पनियाँ घबराई हैं। मुन्जाल किरियु में 1.8.2014 से एक शिफ्ट के फैक्ट्री से निकलने के बाद ही दूसरी शिफ्ट को अन्दर जाने देते हैं। ए-शिफ्ट वालों की आपबीती सुन कर सब स्थाई मजदूरों ने फैक्ट्री में नहीं जाने का फैसला किया। इस प्रकार 24 सितम्बर को दोपहर 2 बजे बाद से स्थाई मजदूर फैक्ट्री के बाहर बैठे हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में करीब 100 डिप्लोमा-डिग्री ट्रेनी और चन्द स्थाई मजदूरों के साथ काम कर रहे हैं। फैक्ट्री में उत्पादन जारी है।

मुन्जाल किरियु के स्थाई मजदूरों ने 25 सितम्बर को एटक छोड़ दी और पुनः एच एम एस से जुड़ गये हैं। गेट मीटिंग 30 सितम्बर को, श्रम अधिकारी के यहाँ 1 अक्टूबर की तारीख, मैनेजमेन्ट द्वारा 40 के निलम्बन की सूचना, अगली तारीख 7 अक्टूबर की, दो और डिसचार्ज .....

उपरोक्त से स्पष्ट है कि कम्पनी ने योजना बना कर तैयारी की और छेड कर-उकसा कर स्थाई मजदूरों को बाहर बैठाया है। कुछ समय पहले लगभग ऐसा ही मैनेजमेन्टें ***बजाज मोटर, बैक्सटर, ऑटोलिव*** फैक्ट्रियों में कर चुकी हैं जिनका विवरण मजदूर समाचार के अंकों में है। मुन्जाल किरियु के स्थाई मजदूरों के लिये परिणाम उन जैसा नहीं हो इसके लिये क्या-क्या करें और क्या-क्या नहीं करें पर सोच-विचार आवश्यक है। परमानेन्ट वरकरों और टेम्परेरी मजदूरों के बीच हर कार्यस्थल पर तालमेलों को बढाना तो एक अनिवार्य आवश्यकता है ही। एक फैक्ट्री के मजदूरों के मसले को हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मसला बनाने की तरफ बढना भी अनिवार्य आवश्यकता है। बाहर बैठाये जाने पर मजदूरों द्वारा गत्तों पर अपनी बातें लिख कर हजारों मजदूरों के बीच जाना फरीदाबाद तथा ओखला औद्योगिक क्षेत्रों में कारगर पाया गया है।

नवम्बर 2014

किन क्षमताओं को ~~बदलें~~ बल दें ?

किसी व्यक्ति, समूह, सन्दर्भ, जगह, विचार, कदम, धारा, अभिव्यक्ति, कोशिश, प्रयोग, प्रकाशन, कविता को क्षमता-कपैसिटी से, क्षमता-कपैसिटी में देखें तो कैसे दिखेंगे ?

क्षमता का ये सवाल पिछले कुछ वर्षों से तरह-तरह की बातचीत में उठता रहा है। यह प्रश्न एक तरह से व्यक्तिगत-पर्सनल भी है, और सामुहिक-सार्वजनिक भी। इसका बार-बार उठना दर्शाता है कि जीवन को एक नये, ताजे, अलग तरीके से परिभाषित करने की बहस चल रही है। ये बहस दोस्तों के बीच है, परिवारों के भीतर है, प्रेमियों के बीच है, कार्यस्थलों के उपजाऊ टैन्शनों में है। ये मशीनों के साथ जूझते हुये भी है, पशुओं संग व्यवहार में भी है, मॉल में टहलते हुये भी है, और पक्षियों की उड़ान को सराहने में भी है।

क्षमता से जुड़ा ये सवाल उन सवालों में से है जिन्हें एक क्षण की मुलाकात में भी पाया जा सकता है, पूरे जीवन के दौर में भी देखा जा सकता है, और पीढियों के पार भी दिखता है। क्षण, जीवन, पीढी को यह प्रश्न अपरिचित रूप में, अचंभित कर देने वाले तरीके से उभार सकता है।

क्षमता से उभरा ये सवाल उन सवालों में से भी है जिनसे जितने भी कोणों से, पहलुओं से टकराया जाये, उतने ही और अपरिचित कोण व पहलू उग्रता से उजागर होते रहते हैं। इस प्रश्न के पूछे जाने से खुलता हर पहलू, प्रत्येक कोण एक कगार में परिवर्तित हो जाता है जो जीवन की बहुकोणीय भिन्नता को संबोधित करने का न्यौता देता है।

क्षमता में मगन ये सवाल उन सवालों में से भी है जो किसी माहौल, दायरे, परिवेश की परिधि में नहीं बँधे हैं। यह प्रश्न व्यक्ति, समूह, पृथ्वी, मशीन, पशु, शिल्प, बोली के संबंधों की असंख्य संभावनाओं को मुक्त कर देता है।■

अधेड़ मजदूर : एस्कोर्ट्स

तीस वर्ष पहले लगा तब मैनुअल काम ज्यादा था – लेथ, मिलिंग, ड्रिलिंग, कैपेसिटन। 1992 से सी एन सी मशीनें लगने लगी। पहले जहाँ फिटर, पेन्टर, टर्नर, ऑपरेटर, असिस्टेन्ट फोरमैन, टाइपिस्ट, स्टैनो कहलाते थे वहाँ कॉमन डेजिगनेशन बना – सब टीम मेम्बर। और, कैंटीन कर्मियों, सफाई कर्मियों, चपरासी, क्लर्कों को शॉप फ्लोर पर मशीनों पर लगाया गया – सब को डायरेक्ट वर्कमैन बना दिया। भर्ती 1992 से बन्द और मैनपावर घटाना आरम्भ। हर त्रिवर्षीय यूनियन-मैनेजमेन्ट समझौता इधर अपने संग स्थाई मजदूर कम करने के लिये नई वी आर एस स्कीम लाया। वैसे भी, दस से ज्यादा दीर्घकालीन समझौते देख चुका हूँ। हर एग्रीमेन्ट में उत्पादन बढाओ, पैसे पाओ के संग बीमार तथा कम एफिशियेन्सी वाले मजदूरों को निकालने की बातें होती हैं। आयु बढने के संग नौकरी से निकाल दिये जाने की सम्भावना बढती जाती है। पैसे कम होते हैं, उत्पादन ज्यादा बढता है, कुल मिला कर एग्रीमेन्ट से फायदा कम्पनी को होता है। इन तीस वर्षों में एस्कोर्ट्स के सब प्लान्टों में स्थाई मजदूरों की सँख्या एक चौथाई हो गई है और उत्पादन छह गुणा बढा है। व्हर्लपूल की तरह एस्कोर्ट्स में झटके से कम्पनी मजदूर नहीं निकाल पाई इसलिये वी आर एस की श्रँखला और भर्ती नहीं करने का सिलसिला चला है। इधर 3-4 वर्ष से रिटायर होने पर बच्चों को रख रहे हैं पर एक तिहाई-एक चौथाई तनखा पर और फिर 3-5 वर्ष ट्रेनी की तलवार। एस्कोर्ट्स में सब जगह कान्ट्रैक्चुअल लेबर का सिलसिला आरम्भ हो गया है। ट्रैक्टर डिवीजनों में स्टोरों में एक भी स्थाई मजदूर नहीं रहा, सब टी वी एस ठेकेदार कम्पनी के जरिये रखे हैं। आगे से लाइन पर, प्रोडक्ट बनाने में एक स्थाई मजदूर 10 कैजुअल वरकरों को देखेगा और 5 सुपरवाइजरों की जगह 1 सुपरवाइजर रहेगा। व्यवस्था बहुत ज्यादा भ्रष्ट हो चुकी है। कुछ वर्ष पहले हुये यूनियन चुनाव में बहुत करीब के लोग खड़े हुये थे। हिसाब लगाया तो प्रति वोटर (स्थाई मजदूर) 1200 रुपये खर्च हुआ। हारने वाले का बी पी हाई हो गया। कॉमन सैन्स है, यह तो अन्धे को भी दिखता है, यूनियन लीडर बनने, पार्षद-विधायक-सांसद बनने के लिये काहे को खर्च कर रहे हैं। एस्कोर्ट्स की ही बात करें तो, शायद ही ऐसा कुछ हो जो लीडरों की सहमति के बिना होता हो। वर्दी, जूते, मिठाई, उपहार, वाहन लगाने, कच्चे माल की सप्लाई, वैन्डरों से आते पुर्जे..... फैक्ट्री में कुछ सीटें होती हैं जिनकी वैन्डरों से सीधी डीलिंग होती है – वहाँ बन्दा वही बैठ सकता है जो लीडरों का हो, नोरमल बन्दे को वहाँ नहीं बैठने देते।

युवा मजदूर : मारुति सुजुकी

टेम्परेरी वर्कमैन (टी डब्लू) की भर्ती लगातार चलती रहती है क्योंकि लोग रोज छोड़ते रहते हैं। मारुति सुजुकी एच आर वाले हिमाचल, हरियाणा, राजस्थान, उत्तर प्रदेश, बिहार, पंजाब में आई टी आई परिसरों में जा कर भर्ती करते रहते हैं। इस वर्ष अप्रैल में मारुति सुजुकी के लिये लिखित परीक्षा की सूचना बनारस, गाजीपुर, बलिया, आजमगढ, जौनपुर, कानपुर के स्थानीय अखबारों में छपी। राजकीय आई टी आई करौंधी, वाराणसी में हुई परीक्षा में ढाई हजार लड़के बैठे थे और ज्यादातर पास हो गये। फिर जून-जुलाई में साक्षात्कार हुये और करीब 2200 चुन लिये गये। इन्टरव्यू के समय मारुति सुजुकी अधिकारियों ने 15, 200 रुपये तनखा बताई। गुड़गाँव तथा मानेसर फैक्ट्रियों में एक सप्ताह के प्रशिक्षण के समय भी तनखा 15,200 बताई और कहा कि ई.एस.आई., पी.एफ., कैंटीन के पैसे कट कर 13,500 रुपये मिलेंगे। वास्तव में 12,000 के करीब मिले तो अधिकारियों से पूछा। कोई कहता नियम जो हैं वो सब के लिये हैं, तुम्हारे लिये अलग नहीं हैं, सब को ऐसे ही मिलता है। सुपरवाइजर और फोरमैन टालते हैं, कहते हैं कि ऊपर ही ऊपर पैसे कट जाते हैं, बाद में मिलेंगे, अगले महीने-अगले महीने मिलेंगे। परमानेन्ट वरकर कहते हैं कि तुम टेम्परेरी वर्कमैन हो, तुम्हारे बारे में हम नहीं जानते, तुम खुद एच आर से बात करो। एच आर वाले कहते हैं कि सुपरवाइजर से बात करो। यह तो सीधे-सीधे धोखाधड़ी है।

टेम्परेरी वर्कमैन के तौर पर 7 महीने के लिये भर्ती करते हैं। कहते हैं कि काम और व्यवहार ठीक रहा तो दूसरी बार 7 महीने के लिये टेम्परेरी वर्कमैन के तौर पर बुलाया जायेगा। दूसरी बार भी काम और व्यवहार ठीक रहा तो परमानेन्ट करने के लिये बुलायेंगे..... पर किसी को बुलाते नहीं। पहली बार टेम्परेरी वर्कमैन का कार्य करके कितने ही चले गये, दूसरी बार के लिये बुलाते ही नहीं। धोखा है।

तनखा में और भी पेंच हैं। बेसिक 5400 है और बाकी सब भत्ते हैं। कमरा किराया 1400, वर्दी देखभाल 1250, कनवेयन्स 1000, अतिरिक्त कनवेयन्स 600, भोजन भत्ता 800, और गुड वर्क रिवार्ड 2600 रुपये..... महीने में एक छुट्टी करने पर इन 2600 में से 1300 कट जाते हैं और दो छुट्टी करने पर पूरे 2600 काट लेते हैं।

इन तीन महीनों में ही पूर्वांचल से लाये गये सब लड़के काम करते-करते परेशान हो गये हैं। फैक्ट्री में हमेशा भागमभाग रहती है। काम करने का तरीका ठीक नहीं है – कभी यहाँ लगा दिया, कभी वहाँ दूसरी लाइन पर लगा दिया। सीखने की परेशानी,

माहौल को समझने की दिक्कत – हमेशा डर रहता है कि किसी कम्पोनेन्ट से चोट न लग जाये। और फिर, एक बन्दे से तीन का काम लेते हैं। गुड़गाँव और मानेसर मारुति सुजुकी फैक्ट्रियों के सभी विभागों से टेम्परेरी वर्कमैन नौकरी छोड़ गये हैं, जून-जुलाई में लगे 2200 में से आधे छोड़ गये हैं।

मारुति सुजुकी फैक्ट्रियों में कार्यस्थलों पर लगभग 20 प्रतिशत स्थाई मजदूर, 40 प्रतिशत टेम्परेरी वर्कमैन, और 40 प्रतिशत ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे जाते मजदूर काम करते हैं।

करते है

★ प्लॉट 11 सैक्टर-6, फरीदाबाद स्थित ***ओरियन्ट इलेक्ट्रिक*** फैक्ट्री में 20 अक्टूबर को 11 बजे टी-ब्रेक के बाद फैन प्लान्ट में ठेकेदारों के जरिये रखे 350 मजदूर कार्य आरम्भ करने की बजाय पार्क में जा कर बैठ गये। पँखा असेम्बली की पाँचों लाइनें बन्द। जो 15-20 स्थाई मजदूर हैं वे लाइनों पर बैठे रहे। कम्पनी के 10-12 अधिकारी फैक्ट्री पार्क में पहुँचे। काम क्यों बन्द कर दिया है ? ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को भी बोनस चाहिये। दस साल से क्यों नहीं माँगा ? अब तो माँग रहे हैं। जनरल मैनेजर सरकारी मीटिंग में गुड़गाँव गया है, नया हूँ-मालूम नहीं है, अभी काम शुरू करो, साँय बात करना। कोई मजदूर नहीं उठा। इस बीच 20 सफाई कर्मी भी आये और साथ बैठ गये। साहबों ने आश्वासन दे कर उन्हें उठाया। सी एफ एल प्लान्ट के मजदूर अपने गेट पर एकत्र हो कर झाँकने लगे और स्थिति उनके भी आ मिलने की थी। ऐसे में कुछ पुराने मजदूर साहबों की बातों में आ कर खड़े हो कर चल दिये तो अहिस्ता-आहिस्ता बाकी लोग भी अन्दर चले गये। भोजन अवकाश के समय सफाईकर्मी नये साहब से उलझ रहे थे और 1 बजे वे सब फैक्ट्री गेट के बाहर जा कर बैठ गये। असेम्बली लाइनों पर गन्दगी के ढेर लगने लगे थे जब 4-4½ बजे सफाई कर्मी अन्दर आये। इस सब पर एक युवा मजदूर के विचार : काम को लाइन पर बन्द नहीं करना चाहिये क्योंकि एक-एक को पकड़ कर, टारगेट बना कर साहब दबाव डालेंगे – तू शुरू कर, हम देखेंगे आगे कौन रोकता है। ऐसे में मजदूरों के लिये काम को बन्द करना मुश्किल होता है। जबकि, टी-ब्रेक में बातचीत कर के लाइनों से दूर कहीं पार्क आदि में इकट्ठे बैठना ठीक रहता है। ऐसे में एक-एक करके साहब दबाव नहीं बना सकते।

★ ***प्रिमियम मोल्डिंग मजदूर :*** '' 185 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 250 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। घाटा चल रहा है कह कर मैनेजमेन्ट ने दिवाली पर बोनस नहीं दिया। दिवाली बाद, 28 अक्टूबर को सुबह ही मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। दोपहर बाद 3 बजे बोनस दिया तब फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ हुआ।''

★ प्लॉट डी-120 ओखला औद्योगिक क्षेत्र फेज-1, दिल्ली स्थित ***साहब एक्सपोर्ट/समरथ बाइंग हाउस*** में 200 वरकर महिलाओं के लिये शिफोन, सिल्क के बहुत महँगे गाउन, टॉप, स्कर्ट, जैकेट बनाते हैं। कुशल, बहुत कुशल मजदूर हैं – बड़े साहब कहते हैं कि पी.एचडी. हो। लेकिन सिलाई कारीगरों को कम्पनी दिल्ली सरकार द्वारा कुशल श्रमिक के लिये निर्धारित न्यूनतम वेतन देती है और हैण्ड इम्ब्राइड्री कारीगरों को तो अकुशल श्रमिक वाली तनखा। कपड़ा भी आर्डर देने वालों का होता है... कभी आर्डर कम तो कभी कपड़ा नहीं पहुँचा है कह कर कई मजदूरों को बीच-बीच में हफ्ता-दस दिन का ब्रेक देते रहते हैं। इधर सितम्बर-आरम्भ में 30-35 वरकरों को एक सप्ताह का ब्रेक दिया तो एक बन्दे के साथ मजदूर श्रम विभाग गये। शिकायत की। उत्तर में मैनेजमेन्ट बोली कि ब्रेक दी ही नहीं है। लिख कर दो कहने पर लिख कर दिया। ओवर टाइम डेढ की दर से देते हैं कहा तो मैनेजमेन्ट बोली कि दुगुनी दर से देते हैं। लिख कर दो कहने पर लिख कर दिया। इस सब में 4 दिन लगे और इन 30-35 को बैठे दिनों के पैसे कम्पनी ने दिये। इधर अक्टूबर-अन्त में हैण्ड इम्ब्राइड्री कारीगरों की शिकायत की जाँच के लिये श्रम अधिकारी फैक्ट्री पहुँचे।

★ 20/3 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित नोरदर्न इण्डिया आयरन एण्ड स्टील फैक्ट्री के स्थान पर अब ***नोरदर्न कॉम्पलैक्स*** है जहाँ 25-30 फैक्ट्रियाँ हैं। सीवर जाम होता रहता और आने-जाने का पूरा रास्ता एक फुट तक रसायन युक्त पानी से भरा रहता। बरसात में तो महीनों यह स्थिति रहती। इधर 26 सितम्बर को सुबह 8 बजे ड्युटी के लिये पहुँचे मजदूर कॉम्पलैक्स के बाहर खड़े हो गये। रात की शिफ्ट वाले कॉम्पलैक्स के अन्दर ही डटे। प्रबन्धक असहाय। पुलिस। यह स्थिति 1½ बजे तक रही। 25-30 फैक्ट्रियों के मजदूरों ने मिल कर कदम उठाया। 25-30 फैक्ट्रियों में काम करते 3-4 हजार मजदूरों ने उत्पादन ठप्प किया। अगले दिन सफाई करवाई गई और तब से रास्ता साफ है।

★ भाभी उद्योग विहार फेज-4, गुड़गाँव में ***धीर ग्लोबल*** फैक्ट्री में काम करती हैं। उन्होंने बताया कि मजदूरों ने तीन दिन उत्पादन बन्द रखा तब दिवाली के एक दिन पहले, 22 अक्टूबर को सितम्बर की तनखा दी।

★ प्लॉट 10 सैक्टर-6, फरीदाबाद स्थित ***बाकमैन इन्डस्ट्रीज*** में दिवाली से पहले, 22 अक्टूबर को मजदूरों को उपहार में कम्पनी

हल्के शॉल देने लगी। वरकरों ने शॉल लेने से इनकार कर दिया। आज, 25 अक्टूबर को शॉल की जगह 500 रुपये दिये। जिन थोड़े-से नये मजदूरों ने शॉल ले ली थी, उन्हें 200 रुपये अतिरिक्त दिये। दिवाली पर 23-24 की छुट्टी रही पर 24 के बदले में रविवार, 26 अक्टूबर को ड्युटी का नोटिस कम्पनी ने 22 को ही लगा दिया था। आज 25 को साँय 6 बजे टी-ब्रेक में एकत्र हुये, चर्चा की, तय किया कि 26 को कोई मजदूर ड्युटी के लिये नहीं पहुँचेगा। सुपरवाइजर को भी खबर नहीं होने दी – कम्पनी को 26 को सुबह पता चलेगा जब कोई भी मजदूर नहीं पहुँचेगा। बाकमैन इन्डस्ट्रीज में 100 वरकर सुबह 8½ से रात 8 बजे की शिफ्ट में ग्राइन्डिंग, वैल्डिंग, ड्रिल, पेन्ट, पावर प्रेस, कटिंग मशीन, फिटर का काम करते हैं। जो दो फोरमैन हैं उन्हें ही ठेकेदार बना कर सब मजदूरों को उनके खातों में डाल रखा है।

और बातें यह भी

✶ ***मुंजाल किरियु ,*** प्लॉट 192 सैक्टर-4, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री के 225 स्थाई मजदूर 24 सितम्बर से फैक्ट्री गेट के बाहर बैठे हैं। फैक्ट्री में उत्पादन कार्य हो रहा है। इसका विवरण मजदूर समाचार के अक्टूबर अंक में है। इधर अक्टूबर माह भी बीत गया है। नवम्बर-आरम्भ में एक मजदूर से बात की तो श्रम विभाग आदि में तारीख-दर-तारीख पर उन्होंने अपनी झल्लाहट जाहिर की। कुछ समय पहले ही ***बजाज मोटर, बैक्सटर, ऑटोलिव*** फैक्ट्रियों में योजना बना कर, तैयारी करके, उकसा कर मजदूरों को बाहर बैठा कर, तारीखों में थका कर, कमजोर कर कम्पनियों ने अपनी शर्तें थोपी। ऐसा मुंजाल किरियु में नहीं हो इसके लिये जरूरी है कि मुंजाल किरियु स्थाई मजदूर अलग-थलग नहीं रहें और सरकारी अधिकारियों तथा नेताओं के चक्कर लगाने में अपनी ऊर्जा को नहीं गवायें। एक फैक्ट्री के मजदूरों के मामले को हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला बनाना बनता है, इसके लिये कदमों पर विचार करना, कदम उठाना बनता है।

✶ ***ईस्टर्न मेडिकिट*** की उद्योग विहार, गुड़गाँव स्थित 5 फैक्ट्रियों से मई 2012 से मैनेजमेन्ट गायब है। वहाँ काम करते 1189 स्थाई मजदूर दर-दर भटक रहे हैं। इस दौरान उन्होंने अफसरों, नेताओं, न्यायालयों के जरिये राहत के अनेकानेक प्रयास किये हैं। परिणाम शून्य है..... शून्य से भी कम है, नेगेटिव है। ईस्टर्न मेडिकिट के मजदूरों का अनुभव भी यही कह रहा है कि अफसरों-नेताओं-अदालतों के फेर में मजदूर अपने समय तथा ऊर्जा को व्यर्थ में नहीं गँवायें। सीधे-सीधे तौर पर मजदूरों के अपने अन्य मजदूर हैं, एक फैक्ट्री के मजदूरों के अपने सगे हजारों फैक्ट्रियों के मजदूर हैं। मजदूर पक्ष को उभारना और बढाना बनता है।

✶ ***सेबरोस ऑटो*** की सैक्टर-4, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में बिजली का करन्ट लगने से सितम्बर माह में एक मजदूर की मृत्यु हो गई। इधर 28 अक्टूबर को सेबरोस की प्लॉट 181 सैक्टर-5, आई एम टी स्थित फैक्ट्री में रात की शिफ्ट में कार्यरत एक मजदूर की मृत्यु हो गई। दोनों में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं और महीने के तीसों दिन काम होता है।

✶ ***लक्सर मजदूर :*** '' प्लॉट 867 उद्योग विहार फेज-5, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 10-15 स्थाई मजदूर और 200 कैजुअल वरकर पैन बनाते हैं। कैजुअलों का 6 महीने में ब्रेक कर देते हैं। कैजुअल वरकरों का महीने में 100 से 150 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान मात्र 13 रुपये प्रतिघण्टा।''

✶ ***एम टेक क्रैन्क शाफ्ट***, 53-54 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में 60 स्थाई मजदूर और दो ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 500 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***जोहन डीयर, स्वराज, एस्कोर्ट्स, सोनालिका, न्यू हॉलैण्ड*** ट्रैक्टरों की क्रैन्क शाफ्ट बनाते हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को त्यौहारी छुट्टियों के पैसे नहीं देते, उस रोज की तनखा काट लेते हैं।

✶ ***ऋचा ग्लोबल,*** प्लॉट 232 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में ठेकेदारों के जरिये रखे 250 मजदूरों को घाटा बता कर दिवाली पर बोनस नहीं दिया। वैसे भी, अकुशल श्रमिक के लिये न्यूनतम वेतन 5640 रुपये, पर हैल्परों को 5200-5300 रुपये देते हैं। सिलाई कारीगरों को तनखा 6500-7000 बोलते हैं पर देते 6000-6200 रुपये ही हैं।

✶ ***पोलीपैक,*** 194 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव में ठेकेदार के जरिये रखे 60 मजदूरों को दिवाली पर बोनस नहीं दिया।

6 करोड़ का नुकसान कर दिया

मजदूर समाचार के अक्टूबर अंक में 12 सितम्बर को महिला मजदूरों की अगुवाई में ***जय उशिन*** फैक्ट्री में उत्पादन बन्द करने और 24 सितम्बर को काम आरम्भ करने के दौरान का विवरण है।

प्लॉट 4 सैक्टर-3, आई एम टी मानेसर स्थित जय उशिन लिमिटेड की तीन मंजिला फैक्ट्री में 390 महिला मजदूर लॉक

सैट विभाग में, 350 स्विच डिपार्ट में, 50 तीसरी मंजिल पर चार पहिया वाहन लॉक विभाग में, और 25 मोल्डिंग में काम करती हैं। फैक्ट्री में 815 महिला मजदूरों के संग 300 पुरुष मजदूर भी हैं। डरी-सहमी मैनेजमेन्ट 12 से 23 सितम्बर के दौरान 170 महिला मजदूरों को ही फैक्ट्री में ला सकी थी। रियायतें दे कर कम्पनी ने 12 दिन से फैक्ट्री के बाहर डटे सब स्त्री-पुरुष मजदूरों को 24 सितम्बर से उत्पादन आरम्भ करने के लिये राजी किया।

जब बाहर थे तब तो दो पक्ष आमने-सामने थे ही, अन्दर जाने के बाद भी दो पक्ष साफ-साफ बने रहे हैं हालाँकि पहले आगे हुई 3 पीछे हट गई हैं। एक उच्च अधिकारी फैक्ट्री में बन्दूक ले कर घूमने लगा है। पानी-पेशाब से रोकने के लिये वहाँ गेट पर सुपरवाइजर तैनात। शिफ्ट छूटने से कुछ पहले मैनेजर का लॉकर स्थान पर आ कर खड़ा होना। अन्दर रही 170 को बाहर रहने वालों से बात करने से मनाही। और, 27 सितम्बर को एक पुरुष मजदूर दोपहर 2 से रात 10 की शिफ्ट में था जब उसे माँ के बीमार होने की सूचना मिली। मैनेजर से कह कर 4 बजे वह फैक्ट्री से निकला। अगले रोज उसे ड्युटी पर नहीं लिया। उसे वापस लेने के लिये 29 सितम्बर को वरकर एच.आर. विभाग गये तो वहाँ बोले कि मैनेजर मना कर रहा है। मजदूर एकत्र हो कर 30/9, 1/10, 2/10 को भी गये पर मैनेजमेन्ट नहीं मानी। साहब बोले कि तुम्हें जाना है तो तुम भी जाओ.....

1 से 11 सितम्बर तक किये ओवर टाइम के पैसे मजदूरों ने 27 सितम्बर को माँगे तो साहब लोग बोले पहले नारे लगा लो, फिर ले लेना। चार-पाँच बार एकत्र हो कर गये तब ओवर टाइम के पैसे दिये। महिला मजदूरों को दुगुनी दर से और पुरुष मजदूरों को कुछ कम रेट से, 55 रुपये प्रति घण्टा और 40-46 रुपये प्रति घण्टा।

सितम्बर की तनखा 7 अक्टूबर तक नहीं दी। एकत्र हो कर 10 अक्टूबर को मजदूर एच. आर. विभाग गये। साहब बोले कि फलाँ तुम्हें तनखा देंगे तो वरकरों ने उन से ही काम करवा लेने को कहा। साहब लोग डर गये और ठेकेदारों को बुला कर अगले दिन से तनखा बँटवानी शुरू कर दी।

सुपरवाइजर बोला मीटिंग मत किया कर, कभी भी पत्ता काट देंगे। मजदूर द्वारा यह कहने पर कि काट कर देख, सुपरवाइजर उन्हें एच.आर. विभाग ले गया और बोला कि यह बहुत ज्यादा बोलती है। ''क्यों?'' पर महिला मजदूर बोली कि मुँह तो बोलने के लिये है, गलत के खिलाफ बोलने के लिये है। शान्ति से काम करो या जाओ..... जवाब में धमकी से काम नहीं करेंगे कहा तो साहब लोग डर गये। वरकर की जगह बदल दी।

फैक्ट्री को चलते दस वर्ष हो गये हैं पर कम्पनी बोनस नहीं देती थी। सितम्बर में काम बन्द करने का एक असर यह भी हुआ है कि दिवाली से पहले सब मजदूरों को बोनस दे दिया।

19 अक्टूबर वाले रविवार को मजदूरों ने इसलिये काम किया कि बदले में 22 को छुट्टी रहेगी। चर्चा 21 को कम्पनी कार्यक्रम की थी — नाचना, गाना, नाश्ता होगा और 3 बजे उपहार बँटेंगे। निर्देश फैक्ट्री में सलवार-कमीज पहनने का है पर 21 को कईयों ने साड़ी पहनी। सुबह से ही बराये-नाम काम और 1 बजते-बजते बिलकुल बन्द। सुपरवाइजरों से मजदूरों की तू-तड़ाक। दो बजे कम्पनी ने नोटिस लगाया कि 22 को भी सामान्य कार्य दिवस रहेगा.... मजदूरों ने नोटिस फाड़ दिया, इकट्ठे हो कर एच.आर. विभाग पहुँचे, गिफ्ट देने को कहा। साहब घबरा गये, बोले गिफ्ट आई नहीं हैं, कल आयेंगी, 22 को एक बजे तक काम करना, पूरे दिन का ओवर टाइम दिया जायेगा। कम्पनी में फंक्शन नहीं, 22 को भी साड़ी पहन कर गई और उपहार ले कर फैक्ट्री से निकलती गई।

दिवाली की छुट्टियों के बाद 27 अक्टूबर को फैक्ट्री खुली। दिन-भर सब सामान्य। शिफ्ट छूटने से कुछ समय पहले मैनेजर आया और लॉकर रूम में गई महिला मजदूरों को डाँटने लगा। वरकरों ने विरोध किया। अगले रोज, 28 अक्टूबर को तीन महिला मजदूरों को फैक्ट्री के अन्दर नहीं जाने दिया। बोले कि तुम ने 6 करोड़ का नुकसान कर दिया, अब तुम अन्दर काम नहीं कर सकती। मजदूरों ने विरोध में 11 बजे तक काम बन्द रखा। फिर 29 अक्टूबर को इन तीन में से एक महिला मजदूर के लिये रेवाड़ी में बस नहीं रोकी, दूसरी को कोसली में बस से उतार दिया, और तीसरी को पटौदी चौक पर बस से उतार दिया। तीन के रोके जाने के दिन से हर रोज मजदूर एकत्र हो कर एच. आर. विभाग जाते हैं, 28-29-30-31 अक्टूबर और 1 नवम्बर को वरकर इकट्ठे हो कर फैक्ट्री में साहबों के पास गये। साहब लोग : उन तीन को नहीं लेंगे, तुम्हें जाना है तो तुम भी जाओ..... मजदूरों को मोबाइल पर बात करने से रोकने के लिये कम्पनी ने फैक्ट्री में जैमर लगा दिया है।■

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स,
बी—551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।
फोन नम्बर : 9306159411

दिसम्बर 2014

सात अरब में
गोधूलि वेला का आगमन

कई जगह यह देखा है और इधर कुछ समय से यह इन्टरनेट पर, ई-मेलों से, फेसबुक पर, ब्लॉगों में एक चित्र के रूप में घूम रहा है। तस्वीर बिल बोर्ड की है, जिस पर दो पंक्तियाँ लिखी हैं :

कृपया यहाँ ज्ञान ना बाँटें।
यहाँ पर सभी ज्ञानी हैं।

यह प्रचारकों के दौर की समाप्ति की घोषणा है। यह सब के महत्व की मुखर अभिव्यक्ति है। पीढियों से विद्यमान सब के समान महत्व की सोच बल पकड़ रही है, व्यापक हो रही है। यह क्षमता, यह बल, यह व्यापकता सात अरब लोगों में घुल गई है, मिल गई है, रच-बस गई है। यह गोधूलि वेला का आगमन है।

गोधूलि वेला एक उपजाऊ टैन्शन है। गोधूलि वेला में क्षमता होती है दिन और रात के विभाजन के पार जाने की। गोधूलि वेला में मनुष्य और पशु के विभाजन के पार जाने की कल्पना विद्यमान रहती है। गोधूलि वेला में अन्दर और बाहर के विभाजन को असंगत बनाने का दम रहता है। गोधूलि वेला में जमीन और आसमान का भेद ध्वस्त हो जाता है।

गोधूलि वेला के कबीर कवियों ने कहा है :

देखो, पानी में लगी है आग,
समुद्र जल रहा है।
देखो, साण्ड ने गर्भ धारण किया है,
भैंस सफर पे चल पड़ी है,
हो के घोड़े पे सवार।

गोधूलि वेला में जो व्यवहारिक है वो अव्यवहारिक हो जाता है, और जो अव्यवहारिक है वो व्यवहारिक हो जाता है। अव्यवहारिक इच्छायें, आकांक्षायें, कामनायें, प्रवृतियाँ, भावनायें एक-दूसरे के साथ संवाद रच रही हैं। गोधूलि वेला सात अरब के नृत्य की वेला है। कोलाहल होने दो। ■

मैनेजर ने बताया

एक पैर 32 इन्च का और दूसरा पैर 34 इन्च का के कारण बत्तीस हजार पैन्ट ***इण्डो ब्रिटिश गारमेन्ट्स*** फैक्ट्री वापस आ गइ (मजदूर समाचार सितम्बर अंक) वाली बात अच्छी लगी। ऐसा तो लगभग सभी फैक्ट्रियों में होता है, कस्टमर से माल वापस आना ही है। दिल्ली में ओखला फेज-3 में प्लॉट 54-56 स्थित ***प्रिसीजन पाइप्स*** फैक्ट्री में 2008 की बात है। लाइन चल रही थी, किसी ने सैटिंग बदल दी, या गलती से बदली गई। ऑपरेटर, सुपरवाइजर, इंजीनियर – किसी को मालुम नहीं कि गलत लम्बाई चल रही है। प्रोफाइल की लम्बाई छोटी चली। लम्बाई ज्यादा होती तो छोटी कर लेते, छोटी का क्या करें? तीन दिन का उत्पादन रिजेक्ट हुआ।

ऐसा कई बार होता है कि सुपरवाइजर एक लाइन पर ज्यादा व्यस्त होता है। ऐसे में वह दूसरी लाइन को इसलिये चैक नहीं करता कि वह ठीक चल रही है। कम्पनी में कुछ सुपरवाइजर ऐसे हो जाते हैं जिनका काम के बारे में रुतबा होता है – ऐसे सुपरवाइजर के माल को इंजीनियर, मैनेजर चैक नहीं करते। माल रिजेक्ट हो कर आने पर मैनेजमेन्ट की गन्दी राजनीति शुरू हो जाती है : किसे बचाना है, किसे निकालना है।

कुप्रबन्धन, काम का बोझ, उबाऊ काम माल रिजेक्ट होने के कारण हैं। आठ-बारह घण्टे एक ही चीज करते रहें तो गलती तो होगी ही। डॉट-फटकार पर कई बार मजदूर जानबूझ कर भी ऐसा करते हैं। समाधान के तौर पर हर बॉक्स जो पैक होता है उसके अन्दर ऑपरेटर और हैल्पर का नाम लिखी पर्ची डालना..... अस्थाई मजदूरों की भरमार इसे अर्थहीन बना देती है। ऐसे में टॉप मैनेजमेन्ट अपने से नीचे वाली मैनेजमेन्ट पर और वह अपने से लोअर मैनेजमेन्ट पर दोष डालती हैं। मैनेजमेन्ट में एक दूसरी प्रवृति है मैनेजरों द्वारा अपने-अपने विभाग को बचाना और अन्य पर दोष मढना। उदाहरण के लिये, ऑटो कटर से आमतौर पर गड़बड़ नहीं होती लेकिन गति में किसी भी कारण से परिवर्तन होता है तो ऑटो कटर गड़बड़ करेगा। उपचार : डबल इन्सपैक्शन। यह काम भूसे में सूई ढूँढना है। यह सब से उबाऊ कामों में है और अकुशल श्रमिकों को, हैल्परों को इस में लगाते हैं। निन्यानवे दशमलव नौ प्रतिशत मानव 8 घण्ट भी इसे नहीं कर सकते, इसलिये डबल इन्सपैक्शन कारगर नहीं होता। दोष डबल इन्सपैक्शन वालों पर, सजा डबल इन्सपैक्शन वालों को।

एक-दो-तीन रेखाचित्र

✶ आई एम टी मानेसर में सैक्टर-8 में प्लॉट 400 स्थित ***इन्ड्युरेन्स टैक्नोलोजीज*** फैक्ट्री में 850 मजदूर वाहनों के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। ***होण्डा, हीरो, सुजुकी*** दुपहियों के इन्जन कवर, सिलेन्डर, क्रैन्क केस, ग्रिप; ***मारुति सुजुकी*** वाहनों के ऑयल पैन और ***बॉश*** जयपुर के जरिये ***महिन्द्रा*** तथा ***टाटा*** वाहनों के डीजल पम्प; नोएडा में ***ग्रेजियेनो*** के लिये ट्रैक्टर कम्पोनेन्ट; थ्रोटल बॉडी आदि। इन्ड्युरेन्स कम्पनी की पुणे, औरंगाबाद, चेन्नै, गुजरात, रुद्रपुर आदि में 22 फैक्ट्रियाँ।

इन्ड्युरेन्स टैक्नोलोजीज फैक्ट्री में 156 स्थाई मजदूर और ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 700 मजदूर सुबह 6½ से आरम्भ होती तीन शिफ्टों तथा एक जनरल शिफ्ट में अल्युमिनियम कास्टिंग-मशीनिंग का काम करते हैं। फैक्ट्री में 17 प्रेशर डाई कास्टिंग मशीन, 96 सी एन सी, कनवेयर सिस्टम वाली पेन्ट शॉप, मेन्टेनैन्स-डाई मैन्टेनैन्स आदि हैं।

इन्ड्युरेन्स फैक्ट्री में 2009 से यूनियन है और 156 स्थाई मजदूर ही यूनियन के सदस्य हैं। पहला यूनियन-मैनेजमेन्ट दीर्घकालीन समझौता 2009 में हुआ और दूसरा 2012 में। यूनियन बॉडी के 7 लोग यूनियन का ही काम करते हैं और 25 स्थाई मजदूर लाइन लीडर हैं। स्थाई मजदूरों की तनखा 18 से 32 हजार रुपये और प्रोडक्शन इन्सेन्टिव पिछले वर्ष 1386 रुपये मासिक की औसत रहा। स्थाई मजदूरों को बोनस 8400 रुपये। पे-स्लिप में ओवर टाइम के घण्टे नहीं दिखाते, राशि ही लिखी होती है, पर भुगतान दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से ही करते हैं।

ठेकेदारों के जरिये रखे 400 मजदूर तनखा पर हैं। यह मजदूर मशीनें चलाते हैं और इनकी तनखा 5640 से 8500 रुपये है। इन मजदूरों को भी प्रोडक्शन इन्सेन्टिव मिलता है। लेकिन इन्हें बोनस नहीं देते। इनका महीने में 125 घण्टे के करीब ओवर टाइम होता है जिसका भुगतान सिंगल रेट से करते हैं। पे-स्लिप में ओवर टाइम के घण्टे दिखाते हैं पर 100 घण्टे ओवर टाइम है तो पे-स्लिप में 50 घण्टे और भुगतान दुगुनी दर से दिखाते हैं!

ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूर पीस रेट पर हैं। यह मजदूर 12 घण्टे की शिफ्टों में फैटलिंग, बफिंग, मैल्टिंग, स्ट्रिपिंग जैसे गन्दे माने जाते कार्य करते हैं। ये कार्य भी प्रोडक्शन से सीधे जुड़े हैं पर इन्हें प्रोडक्शन इन्सेन्टिव नहीं देते। इन्हें भी बोनस नहीं देते। पे-स्लिप नहीं देते। आठ घण्टे बाद भी पीस रेट वही रहता है।

यूनियन-मैनेजमेन्ट के बीच समझौते में है कि कम्पनी की

जरूरत के हिसाब से मजदूर स्थाई किये जायेंगे और स्थाई मजदूर बाहर से भर्ती नहीं बल्कि फैक्ट्री में कार्यरत 400 तनखा वाले अस्थाई मजदूरों में से ही वरिष्ठता से लिये जायेंगे। सन् 2009 में 78 स्थाई मजदूर थे और आज 156 हैं।

बगल की फैक्ट्री, ***अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स*** से निकाले गये 310 ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को इन्ड्युरेन्स यूनियन सहायता कर रही है।

★ फरीदाबाद में 12/4 मथुरा रोड़ स्थित ***जगसन पाल फार्मास्युटिकल्स*** फैक्ट्री में अब 300 स्थाई मजदूर और स्टाफ के 40 लोग ही हैं। पाँच सुपरवाइजर थे, वे सब पिछले वर्ष रिटायर हो गये। अब यहाँ कोई कैजुअल वरकर नहीं है, ठेकेदारों के जरिये रखे कोई मजदूर नहीं हैं।

इस दवाई फैक्ट्री के उत्पाद, ***रिंग कटर*** का काफी नाम है। यहाँ रिंग कटर विभाग के अलावा इंजेक्शन विभाग, सीरप विभाग, कैपसूल विभाग, टेबलेट विभाग, केमिकल विभाग और स्टोर हैं। कम्पनी एक महीने से रिंग कटर रुड़की में बनवाने लगी है। एक वर्ष से ऊपर हो गया है इंजेक्शन विभाग के कार्य को करनाल और पानीपत में करवाते। टेबलेट विभाग का कार्य कम्पनी डेढ वर्ष से बद्दी, नालागढ, करनाल में करवा रही है। केमिकल विभाग में डी पी पी बनती थी जिस पर वर्ष-भर पहले सरकार ने रोक लगा दी। अब यहाँ कैपसूल विभाग में ही उत्पादन कार्य होता है।

जगसन पाल फार्मास्युटिकल्स की फरीदाबाद फैक्ट्री के 300 स्थाई मजदूरों को कम्पनी अकुशल श्रमिक कहती है, सब को हैल्पर ग्रेड देती है। ऑपरेटर, फिटर, 30-40 वर्ष से कार्यरत सब मजदूर अकुशल श्रमिक घोषित और तनखा 5640 से 8000 रुपये मात्र। जबकि, कम्पनी की काशीपुर और रुद्रपुर वाली नई फैक्ट्रियों में मजदूरों की तनखा 10 से 18 हजार रुपये है।

फरीदाबाद फैक्ट्री में अब सिर्फ जनरल शिफ्ट है। रविवारके संग शनिवार को भी मैनेजमेन्ट ने छुट्टी घोषित कर रखी है। सप्ताह के बाकी पाँच दिन केमिकल विभाग के 100 मजदूर फैक्ट्री में बैठ कर आते हैं। सीरप, रिंग कटर, टेबलेट, इंजेक्शन वाले मजदूर फैक्ट्री में बैठ कर आते हैं। कैपसूल विभाग के 25 और पैकिंग वाले 25 मजदूरों के लिये ही फैक्ट्री में उत्पादन कार्य है। बीस मजदूर 58 वर्ष की आयु पूरी कर चुके हैं और इस वर्ष जनवरी में रिटायर होने थे पर मैनेजमेन्ट ने नवम्बर-अन्त तक उन्हें रिटायर नहीं किया है। जबकि, एक महिला मजदूर को 55 वर्ष की होने पर रिटायर कर दिया और वह मामला श्रम विभाग में ले गई हैं।

फैक्ट्री मैनेजर दादागिरी करता है। कहता है कि जहाँ जाना है जाओ, कुछ नहीं होना। पचास वर्ष पार कर चुके मजदूरों को लगता है कि वे न तो मरने में हैं और न जीने में हैं।

★ फरीदाबाद में सैक्टर-6 में प्लॉट11 स्थित ***ओरियन्ट इलेक्ट्रिक*** फैक्ट्री में फैन प्लान्ट में वर्ष में विभिन्न प्रकार के 80-90 लाख पँखे बनते हैं। यहीं सी एफ एल प्लान्ट में सी एफ एल बल्ब बनते हैं।

फैन प्लान्ट में 1163 मजदूर हैं जिनमें 52 स्थाई मजदूर हैं। स्थाई मजदूर दिन में ही काम करते हैं। स्थाई मजदूरों की बेसिक व डी.ए. 13,000-14,000 रुपये, मकान भत्ता 2150 रुपये, साइकिल भत्ता 500 रुपये, साबुन के लिये 50 रुपये। स्थाई मजदूरों को प्रति कार्य दिवस के लिये चाय भत्ते के 17 रुपये और ग्रेस इन्सेन्टिव के 400-500 रुपये प्रतिदिन के। महीने के 28-30 हजार रुपये। जब 11 लाख पँखे प्रतिवर्ष बनते थे तब 20 प्रतिशत बोनस का समझौता हुआ था जो 80-90 लाख पँखे बनने पर भी वही है। बोनस 8400 रुपये प्रतिवर्ष है। कैंटीन में भोजन स्थाई मजदूरों के लिये ही बनता है।

ओरियन्ट फैन प्लान्ट में 1100 के करीब कैजुअल वरकर और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर काम करते हैं। अस्थाई मजदूरों की तीन शिफ्ट हैं। स्थाई मजदूरों वाली दो असेम्बली लाइनें रात 8 से अगली सुबह 5 बजे तक अस्थाई मजदूर ही चलाते हैं। रात को भी पँखा असेम्बली की पाँचों लाइनें चलती हैं। अस्थाई मजदूरों की तनखा 5640 रुपये, अकुशल श्रमिक के लिये निध ारित न्यूनतम वेतन है (10-15 वर्ष से कार्यरत की थोड़ी-सी ज्यादा है)। अस्थाई मजदूरों को मकान भत्ता नहीं, साइकिल अलाउन्स नहीं, चाय भत्ता नहीं, ग्रेस इन्सेन्टिव नहीं। अस्थाई मजदूरों के लिये कैंटीन में भोजन नहीं बनता, जो बच जाता है वही वे ले सकते हैं। अस्थाई मजदूरों को बीस दिन कार्य पर एक सवेतन छुट्टी भी नहीं देते।

फैन प्लान्ट में अस्थाई मजदूरों की बढती हलचलों के कारण कम्पनी ने अस्थाई मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से देना शुरू किया। जबकि, सी एफ एल प्लान्ट में ओवर टाइम का भुगतान ओरियन्ट इलेक्ट्रिक कम्पनी अब भी सिंगल रेट से कर रही है। फैन प्लान्ट में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को बोनस नहीं देते। बोनस के लिये इन मजदूरों ने 20 अक्टूबर को काम बन्द किया तब साहबों ने काफी लल्लो-चप्पो की थी। इधर 10 नवम्बर को इन मजदूरों ने फिर काम बन्द किया तब मैनेजमेन्ट ने नवम्बर में बोनस दे देने की बात की थी। नवम्बर बिना बोनस निकल गया.

अस्थाई मजदूर नौकरी तो छोड़ते रहते ही हैं, जब मन करता है तब छुट्टी भी कर लेते हैं। अनुपस्थितियों से कम्पनी परेशान। नये प्रोडक्शन मैनेजर ने 29 नवम्बर को फैन प्लान्ट के अस्थाई

मजदूरों की मीटिंग ली। छुट्टी करने से रोकने के लिये साहब ने 1 दिसम्बर से 700 रुपये उपस्थिति भत्ता (और जो सिर्फ रात में काम करते हैं उन्हें 300 रुपये अतिरिक्ति) की बात की। मजदूरों ने अन्य बातें शुरू की तो साहब चलते बने।

और, बहुत अधिक रिजेक्शन से परेशान कम्पनी ने पँखा असेम्बली लाइनों पर जहाँ एक मजदूर लगता था वहाँ दो मजदूर लगा दिये हैं.....

अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स के बहाने

वाहनों की इलेक्ट्रिकल इक्विपमेंट, वाशिंग मशीन आदि के इलेक्ट्रिक कन्ट्रोल बोर्ड, मोबाइल फोन के सर्किट बोर्ड, रोबोट्स के कन्ट्रोल आदि का उत्पादन करती अस्ती कारपोरेशन की 6 फैक्ट्रियाँ जापान में, 2 चीन में, 2 वियतनाम में, और एक फैक्ट्री प्लॉट 399 सैक्टर-8, आई एम टी मानेसर में है। अस्ती के ग्राहकों में सुजुकी, यामाहा, पैनासोनिक, टोयोटा, डेन्सो, कावासाकी, होण्डा, मित्सुबिशी, हिताची, सान्यो, कैनन, सोनी, रोलैण्ड, फुजित्सु, कोस्मो आदि कम्पनियाँ हैं।

आई एम टी स्थित अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्री में अक्टूबर 2005 में उत्पादन आरम्भ हुआ। जनवरी 2014 में रात 2 बजे छूटती और रात 2 बजे आरम्भ होती जैसी तीन शिफ्टों में 480 मजदूर, जिनमें तीन-चौथाई महिला मजदूर थी। स्थाई मजदूर 130 थे और ठेकेदारों के जरिये रखे 350 तथा दोनों की तनखायें बहुत कम, 5500-6000 रुपये। जहाँ स्थाई और अस्थाई में फर्क कम होते हैं वहाँ मजदूरों में तालमेल स्वाभाविक तौर पर बढते हैं और फैक्ट्री स्तर पर आज की हालात में वास्तविक मजदूर संगठन उभरने लगता है। ऐसी स्थिति अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स में थी।

ट्रेड यूनियन की रजिस्ट्रेशन के लिये सरकार की फीस पाँच रुपये है। टाइपिंग और डाक खर्च सौ-दो सौ-तीन सौ रुपये। फैक्ट्री में रजिस्टर्ड यूनियन का सदस्य बनने के लिये स्थाई मजदूर होना कानून अनुसार जरूरी है। कैजुअल वरकर और ठेकेदारों जरिये रखे मजदूर फैक्ट्री ट्रेड यूनियन के सदस्य नहीं हो सकते अगर उस यूनियन का सरकार में रजिस्ट्रेशन है, अथवा रजिस्ट्रेशन करवाना है। स्थाई और अस्थाई मजदूरों के तालमेलों से उभरते वास्तविक मजदूर संगठनों को तोड़ने का फेर है यूनियन रजिस्ट्रेशन। इसके लिये कुछ गिरोह काम कर रहे हैं जो यूनियन के रजिस्ट्रेशन के लिये मजदूरों से दो-तीन-चार-पाँच लाख रुपये लेते हैं। यूनियन के रजिस्ट्रेशन से इस-उस चमत्कार की बातें बाबाओं के चमत्कारों जैसी तो हैं ही, यह अधिक खतरनाक भी हैं क्योंकि यह मजदूरों को कानून-विधान-संविधान के दलदल में भी डालती हैं। स्थाई और अस्थाई मजदूरों के जोड़ों से बनते वास्तविक मजदूर संगठनों को तोड़ने के लिये रजिस्टर्ड यूनियनें आज सरकारों तथा कम्पनियों के हाथों में एक धारदार औजार हैं। होण्डा में अस्थाई मजदूरों द्वारा स्थाई को ''पंच एण्ड लंच'' वाले कहना, अस्ती मजदूरों द्वारा ''परमानेन्ट मजदूर मुर्दाबाद'' के नारे लगाना आज फैक्ट्रियों में यूनियनों की वास्तविकता की एक झलक है।

अस्ती इलेक्ट्रोनिक्स फैक्ट्री में यूनियन रजिस्ट्रेशन के लिये स्थाई और अस्थाई मजदूरों को इस वर्ष 7 फरवरी को तनखा मिली तब 1000-1000 रुपये प्रति मजदूर गुपचुप लिये गये। 18 फरवरी को स्थाई तथा अस्थाई मजदूरों ने मिल कर काम बन्द किया और कम्पनी को 2-3 निकाल रखे मजदूरों को वापस लेने को बाध्य किया। ऐसे में 7 मार्च को तनखा मिली तब हर मजदूर से यूनियन ने 500-500 रुपये और लिये। प्रभावित हुये कुछ मजदूरों ने तो 1000-1500 रुपये अतिरिक्त भी दिये।

अस्ती में यूनियन का रजिस्ट्रेशन हो गया। स्थाई मजदूरों से सदस्यता शुल्क लेना। अस्थाई मजदूरों से पैसे लेना बन्द। अप्रैल में यूनियन ने कम्पनी को माँग-पत्र दिया। स्थाई और अस्थाई की तनखाओं में बराबर बढोतरी की बातें, अस्थाई को स्थाई करने की बातें। अटपटी शिफ्टें बदली। बाकी सब जस का तस। स्थाई और अस्थाई मजदूरों में हलचलें बढने लगी तब यूनियन नेताओं ने मई-अन्त में कम्पनी पर दबाव डालने के लिये स्लो डाउन करने, उत्पादन कम करने को कहा। दस दिन बाद स्लो डाउन समाप्त करने को कहा। कम्पनी ने स्लो डाउन के दौरान ठेकेदार के जरिये 150 नये मजदूर भर्ती कर उन से रात को 12 घण्टे की शिफ्टों में उत्पादन करवाया। अन्ततः अगस्त में यूनियन और मैनेजमेन्ट के बीच तीन वर्षीय समझौता हुआ। स्थाई मजदूरों के वेतन में तीन वर्ष में 10,000 रुपये की वृद्धि – 4700, 2650, 2650 (अब तक वर्ष में 1500 से ज्यादा नहीं बढते थे)। अस्थाई मजदूरों की तनखा में 3900 की वृद्धि – 1300, 1300, 1300 (अब तक वर्ष में 500-1000 बढते थे)। हर वर्ष 35 अस्थाई को स्थाई करना..... इस-उस कुतर्क से 21 ही स्थाई किये। अस्थाई मजदूरों में असंतोष लेकिन बहुत ज्यादा नहीं – नपिनो ऑटो की तरह यूनियन लीडरों को पिटने से बचने के लिये भागना नहीं पड़ा।

स्थाई और अस्थाई मजदूरों में फर्क बढा। बाहर के तथा फैक्ट्री के यूनियन लीडरों की अस्थाई मजदूरों से दूरी बढी और कम्पनी से नजदीकी बढी। बन्द कमरों में योजना बनी और तैयारी

हुई। ए-शिफ्ट छूटने के समय 1 नवम्बर को सब अस्थाई मजदूरों, 310 मजदूरों की नौकरी समाप्ति का नोटिस। एकमुश्त इतने मजदूरों को निकालने की कम्पनी की हिम्मत यूनियन पर भरोसे पर आधारित थी। रविवार बाद, 3 नवम्बर को सब अस्थाई मजदूर फैक्ट्री के बाहर और यूनियन के नेतृत्व में सब स्थाई मजदूरों ने फैक्ट्री में काम करना जारी रखा।

लेकिन अनगिनत चीजें हैं जिन्हें सरकारें और कम्पनियाँ भी अपने आंकलन में शामिल नहीं कर सकती। निकाले गये अस्थाई मजदूरों का सम्पर्क-सम्बन्ध कुछ अति सक्रिय लोगों से था। श्रम विभाग में 3 नवम्बर को शिकायत और 4 नवम्बर से 60 पुरुष तथा 250 महिला मजदूर फैक्ट्री के सामने बैठने लगे। अस्ती कम्पनी की योजना में यह एक फच्चर बना।

श्रम विभाग में तारीखें पड़ने लगी – 11 नवम्बर, 14, 17, 20, 24, 27 नवम्बर, 1 दिसम्बर..... कम्पनी 25 पुराने अस्थाई मजदूरों को तोड़ कर फैक्ट्री में ले गई और कुछ ने हिसाब भी ले लिया पर अधिकतर अस्थाई मजदूर डटे रहे। कम्पनी ने एक महीने की नोटिस पे देने की बात की, श्रम अधिकारी ने 2-3 महीने की....

अस्ती के अस्थाई मजदूरों ने 12 नवम्बर को मुंजाल किरियु फैक्ट्री के बाहर दो महीने से बैठे स्थाई मजदूरों के साथ आई एम टी मानेसर में प्रदर्शन किया। कई स्थानों पर 18 नवम्बर को अस्ती मजदूरों ने अपन पर्चा बाँटा और कई फैक्ट्रियों के यूनियन लीडरों से मिले। अस्ती फैक्ट्री के सामने 19 नवम्बर को गेट मीटिंग में कई यूनियन लीडरों ने खूब भाषण दिये। अस्ती यूनियन लीडर नहीं आये और उन्होंने 22 नवम्बर को साफ-साफ कह दिया कि वे कोई सहयोग नहीं कर सकते। दूसरी गेट मीटिंग 28 नवम्बर को और इसमें भी कई यूनियनों के लीडरों ने खूब भाषण दिये।

अन्य के अलावा कुछ छात्र और युवा भी अस्ती के अस्थाई मजदूरों को सहयोग देने और समर्थन जुटाने के लिये फैक्ट्री पहुँचे हैं, रात को भी साथ रहे हैं। श्रम विभाग में तारीखें, पर्चा-प्रदर्शन-मीटिंग में लीडरों के भाषणों से बात आगे नहीं बढती देख भूख हड़ताल करना तय हुआ। दो पुरुष तथा पाँच महिला मजदूरों ने 25 नवम्बर से अनिश्चतकालीन अनशन आरम्भ किया। समर्थन में हर रोज 5-10 अन्य लोग उनके साथ 24 घण्टे के अनशन पर बैठने लगे हैं। अनिश्चित काल के लिये भूख हड़ताल पर बैठे 7 स्त्री-पुरुष मजदूरों का अनशन 5 दिसम्बर को जारी था.....

श्रम विभाग में शिकायत। श्रम विभाग में तारीखें। प्रशासन को, सरकार को, अधिकारी को, विधायक-सांसद-मन्त्री को ज्ञापन। पुलिस अनुमति से दस-बीस दिन में प्रदर्शन अथवा सभा। पर्चे-पोस्टर। धरना। भूख हड़ताल। इन सब का असर पड़ता है पर इन से पड़ते प्रभाव को उल्लेखनीय मामलों में मजदूरों ने बार-बार अपर्याप्त पाया है। ईमानदारी और बेईमानी की बातें यहाँ अर्थहीन हो जाती हैं।

न्याय के नाम पर अथवा मजबूरी में उठाये जाते कदम प्रस्थान-बिन्दू बन सकते हैं पर स्वयं में ये बहुत आगे नहीं जाते। यह ध्यान में रखने की जरूरत है कि 3 अक्टूबर 2003 को मुम्बई में टाटा समूह की कम्पनियों के मुख्यालय, बॉम्बे हाउस के सामने टाटा पावर के अस्थाई मजदूरों में से दो ने, अनन्त दलवी और अख्तर खान ने आत्मदाह कर प्राण त्याग दिये थे। आज चीन में फैक्ट्रियों में ऊँचाई से कूद कर मजदूर आत्महत्या करते हैं।

सार की बात मजदूर-पक्ष है। मजदूरों का मजदूरों के पास जाना इस दिशा में पहला कदम है। अलग-थलग फैक्ट्रियों की जगह आज हजारों फैक्ट्रियों के अगल-बगल में होने ने इसे बहुत आसान बना दिया है। एक फैक्ट्री के मामले को एक हजार फैक्ट्रियों का मामला बनाना मजदूर-पक्ष को ठोस आकार देने की दिशा में बढना है। औद्योगिक क्षेत्रों में आठ-दस ऐसे स्थान होते हैं जहाँ से अनेकों फैक्ट्रियों के दसियों हजार मजदूर रोज आते-जाते हैं। अस्ती के बाहर किये अस्थाई मजदूर हों चाहे मुंजाल किरियु के बाहर किये स्थाई मजदूर, विशाल सँख्या में मजदूरों के आने-जाने की राहों पर सुबह की शिफ्टों के आरम्भ होने के समय दो घण्टे बीस-तीस मजदूरों द्वारा गत्तों पर अपनी बातें लिख कर एक-दूसरे से बीस-तीस गज की दूरी पर खड़ा होना बहुत आसान है। इस से रोज ही एक फैक्ट्री के मजदूरों की बातें हजारों फैक्ट्रियों में सहजता से होने लगती हैं। इस प्रकार सौ-दो सौ मजदूरों का मामला हजार-दस हजार-लाख मजदूरों का मामला बहुत आसानी से बनाया जा सकता है। फरीदाबाद में यह कारगर साबित हुआ है, ओखला औद्योगिक क्षेत्र में यह कारगर रहा है। आईये, रंग-बिरंगे बिचौलियों के, ईमानदार-बेईमान बिचौलियों के पार चलें।

फोन तथा व्हाट्सएप के लिये नम्बर : 9643246782

ई-मेल < majdoorsamachartalmel@gmail.com >

डाक पता :

मजदूर लाइब्रेरी,

ऑटोपिन झुग्गी,

एन.आई.टी. फरीदाबाद–121001

(यह जगह बाटा चौक और मुजेसर के बीच नाले की बगल में है।)

शेर सिंह के लिए रौनिजा प्रिन्टर्स फरीदाबाद से मुद्रित किया।

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी–551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।

फोन तथा व्हाट्सएप के लिये नम्बर : 9306159411

आदान–प्रदान बनाम शास्त्रार्थ

प्रत्येक व्यक्ति व्यवहार में होती है।

जो है उसके किसी न किसी पहलू से हर व्यक्ति का हर समय वास्ता रहता है।

जो हैं वे भौतिक रूपों में हो सकती हैं; कौशल स्वरूपों में हो सकती हैं; विचारों के, धारणाओं के रूपों में हो सकती हैं; अथवा इनके अनेक मिश्रणों में हो सकती हैं।

जो हैं उनकी गतियाँ भिन्न हैं। उनमें होते परिवर्तनों की अवधि और गति भिन्न हैं। जो हैं वो (और जो थी तथा जिनके होने की सम्भावनायें हैं वो भी) एक-दूसरे को हर समय प्रभावित करती हैं।

स्पष्ट लगता है कि हम सब का वास्ता अत्यन्त जटिल और प्रत्येक क्षण परिवर्तन की स्थिति में जो हैं उन से रहता है। इसलिये यह भी लगता है कि हर एक के लिये हर समय आंकलन में चूकने की सम्भावना बहुत अधिक रहती है। मेरा-तेरा गलती करना, गलत होना स्वाभाविक लगता है।

ऐसे में हर व्यक्ति महत्वपूर्ण है। अधिक से अधिक लोगों के बीच बातचीतें, चर्चायें सर्वोपरि महत्व की लगती हैं। आज पृथ्वी पर फैले सात अरब मनुष्यों के बीच होते आदान-प्रदानों को बढाना प्रत्येक व्यक्ति के संगत रहने के लिये, अर्थपूर्ण जीवन के लिये एक प्राथमिक आवश्यकता लगती है।

जबकि शास्त्रार्थ में

हर व्यक्ति सामान्य तौर पर स्वयं को सही बताता है।

प्रत्येक अपने शास्त्र को सर्वोपरि कहती है।

शास्त्र की रचना ईश्वर-गॉड-अल्लाह ने की है कहने वाले हैं। अवतार, गॉड के पुत्र, नबी ने ईश्वरीय वाणी को शास्त्र-रूप में मानव प्रजाति को उसकी भलाई के लिये उपहार दिया है कहने वाले हैं।

शास्त्र की रचना महान मार्क्स ने, महान लेनिन ने, महान माओ ने, महान अम्बेडकर ने, महान..... ने की है कहने वाले हैं।

शास्त्रार्थ का सार : मैं-हम सही और तुम-वे गलत।

शास्त्रार्थ का परिणाम सामान्य तौर पर अनुयायी अथवा शत्रु होते हैं। मैं-हम-मेरे-हमारे-अपने-मित्र और वो-अन्य-दूसरे-पराये-शत्रु की रचना-पुष्टि शास्त्रार्थ का चाहा-अनचाहा परिणाम होता है। वर्तमान में आंकलनों पर होता शास्त्रार्थ ही बहुत अधिक कटुता लिये रहता है। विगत के शास्त्रों के आधार पर शास्त्रार्थ.....

शास्त्री बनना है, बने रहना है और शास्त्रार्थ करना है अथवा आदान-प्रदान बढाना है ? इनमें प्रत्येक चुन सकती है, हर एक चुन सकता है।